

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO BẮC NINH

NGUYỄN THỊ THU QUYẾT

NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG VIỆC LÀM VÀ CÁC GIẢI PHÁP
ĐỊNH HƯỚNG ĐÀO TẠO CỬ NHÂN GIÁO DỤC THỂ CHẤT
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO BẮC NINH
THEO NHU CẦU XÃ HỘI

LUẬN ÁN TIẾN SĨ GIÁO DỤC HỌC

BẮC NINH, NĂM 2019

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO BỘ VĂN HOÁ, THỂ THAO VÀ DU LỊCH
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO BẮC NINH

NGUYỄN THỊ THU QUYẾT

**NGHIÊN CỨU THỰC TRẠNG VIỆC LÀM VÀ CÁC GIẢI PHÁP
ĐỊNH HƯỚNG ĐÀO TẠO CỬ NHÂN GIÁO DỤC THỂ CHẤT
TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO BẮC NINH
THEO NHU CẦU XÃ HỘI**

Ngành: Giáo dục học

Mã số: 9140101

LUẬN ÁN TIẾN SĨ GIÁO DỤC HỌC

Cán bộ hướng dẫn khoa học:

1. TS. Trương Anh Tuấn

2. PGS.TS. Nguyễn Hồng Dương

BẮC NINH, NĂM 2019

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực, đảm bảo tính khách quan, khoa học, dựa vào kết quả khảo sát thực tế.

Người cam đoan

Nguyễn Thị Thu Quyết

DANH MỤC CÁC KÝ HIỆU, CÁC CHỮ VIẾT TẮT

BGD-ĐT	: Bộ Giáo dục và Đào tạo
CLB	: Câu lạc bộ
CNH-HĐH	: Công nghiệp hóa, hiện đại hóa
CP	: Chính phủ
CSVC	: Cơ sở vật chất
CT	: Chỉ thị
ĐH	: Đại học
GD	: Giáo dục
GDTC	: Giáo dục thể chất
GS	: Giáo sư
GV	: Giáo viên, Giảng viên
HDV	: Hướng dẫn viên
HLV	: Huấn luyện viên
HS	: Học sinh
m_i	: Tần suất lặp lại
NĐ	: Nghị định
NQ	: Nghị quyết
PGS	: Phó giáo sư
QĐ	: Quyết định
SV	: Sinh viên
TDTT	: Thể dục thể thao
TS	: Tiến sĩ
TW	: Trung ương
XHCN	: Xã hội chủ nghĩa
XHH	: Xã hội hóa

MỤC LỤC

Lời cam đoan	
Danh mục các ký hiệu, các chữ viết tắt	
Mục lục	
Danh mục bảng, biểu đồ, sơ đồ	
PHẦN MỞ ĐẦU	1
Mục đích nghiên cứu	4
Nhiệm vụ nghiên cứu	4
Đối tượng và phạm vi nghiên cứu	5
Giả thuyết khoa học	5
Ý nghĩa khoa học của luận án	5
Ý nghĩa thực tiễn của luận án	6
CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN CÁC VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU	7
1.1. Các khái niệm có liên quan	7
1.1.1. Việc làm	7
1.1.2. Nghề nghiệp	7
1.1.3. Giải pháp định hướng	8
1.1.4. Nhu cầu xã hội	8
1.1.5. Chất lượng đào tạo	9
1.1.6. Cử nhân Giáo dục thể chất	12
1.1.7. Chuẩn đầu ra	13
1.1.8. Nguồn nhân lực thể dục thể thao	14
1.2. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về giáo dục đại học	14
1.3. Định hướng đào tạo nguồn nhân lực Thể dục thể thao thời kỳ hội nhập quốc tế	17
1.4. Xu hướng nghề nghiệp trong lĩnh vực Thể dục thể thao	20
1.4.1. Phân loại nghề nghiệp trong lĩnh vực Thể dục thể thao	20
1.4.2. Xu hướng nghề nghiệp trong lĩnh vực Thể dục thể thao	23
1.5. Khái quát lịch sử đào tạo của Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	26
1.5.1. Khái quát về Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	26
1.5.2. Chương trình đào tạo đại học Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	27
1.6. Các công trình nghiên cứu có liên quan	32

1.6.1. Tình hình nghiên cứu ở nước ngoài	32
1.6.2. Tình hình nghiên cứu trong nước	33
1.6.3. Khoảng trống trong các nghiên cứu và hướng nghiên cứu của luận án	37
CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP VÀ TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU	41
2.1. Phương pháp nghiên cứu	41
2.1.1. Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu	41
2.1.2. Phương pháp phỏng vấn	41
2.1.3. Phương pháp điều tra xã hội học	42
2.1.4. Phương pháp toán học thống kê	44
2.2. Tổ chức nghiên cứu	46
CHƯƠNG 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN	48
3.1. Thực trạng việc làm của cử nhân Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	48
3.1.1. Đặc điểm của sinh viên tốt nghiệp Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	48
3.1.2. Thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	54
3.2. Xác định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội	84
3.2.1. Xác định nguyên nhân hạn chế trong thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	84
3.2.2. Lựa chọn và kiểm định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	98
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ	126
A. Kết luận	126
B. Kiến nghị	127
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN	128
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO	
PHỤ LỤC	

DANH MỤC BẢNG, BIỂU ĐỒ, SƠ ĐỒ

Thể loại	Số TT	Nội dung	Trang
Bảng	1.1	Quy mô đào tạo của Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh giai đoạn 2016-2030	27
	1.2	Bảng so sánh nội dung đào tạo giữa 2 chương trình đào tạo Ngành GDTC Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 30
	3.1	Bảng tổng hợp tỷ lệ sinh viên nhập học và tốt nghiệp lần 1 Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	48
	3.2	Đặc điểm giới tính và xếp loại tốt nghiệp của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=878)	50
	3.3	Tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 của sinh viên các chuyên ngành Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=878)	52
	3.4	Đặc điểm giới tính và xếp loại tốt nghiệp lần 1 của sinh viên các chuyên ngành Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=878)	53
	3.5	Kết quả phỏng vấn lựa chọn tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=45)	Sau trang 57
	3.6	Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm	58
	3.7	Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc	59
	3.8	Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm	60
3.9	Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm (sau khi loại 01 tiêu chí)	61	

Bảng	3.10	Kết quả kiểm định mức độ phù hợp giữa các nhóm tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	62
	3.11	Kết quả phân tích nhân tố tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	63
	3.12	Bảng tổng hợp kết quả tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp (n=740)	68
	3.13	Kết quả tìm kiếm việc làm của cử nhân các chuyên ngành Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=740)	Sau trang 69
	3.14	Nguyên nhân chưa tìm được việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp (n=305)	Sau trang 70
	3.15	Đặc điểm hoạt động của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh chưa có việc làm (n=305)	71
	3.16	Đặc điểm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp (n=435)	Sau trang 73
	3.17	Mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=435)	Sau trang 78
	3.18	Mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp	Sau trang 80
	3.19	Kết quả phỏng vấn xác định nguyên nhân hạn chế ảnh hưởng tới thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 89

Bảng	3.20	Đề xuất các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 101
	3.21	Kết quả phỏng vấn lựa chọn giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=59)	Sau trang 102
	3.22	Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	103
	3.23	Kết quả kiểm định mức độ phù hợp giữa các nhóm giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	104
	3.24	Kết quả phân tích nhân tố các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	105
	3.25	Kết quả kiểm định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=119)	Sau trang 121
Biểu đồ	3.1	Tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 trên tổng số sinh viên nhập học Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	49
	3.2	Đặc điểm giới tính của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	50
	3.3	Đặc điểm xếp loại tốt nghiệp lần 1 của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	51
	3.4	Kết quả tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp	68
	3.5	Biểu đồ nguyên nhân không tìm được việc của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 70

Biểu đồ	3.6	Biểu đồ phân bố đặc điểm hoạt động của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh chưa có việc làm	71
	3.7	Tỷ lệ thành phần đối tượng phỏng vấn kiểm định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	121
	3.8	Kết quả kiểm định về tính mục tiêu của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 121
	3.9	Kết quả kiểm định về tính hệ thống của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 121
	3.10	Kết quả kiểm định về tính kế thừa và phát triển của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 121
	3.11	Kết quả kiểm định về tính khoa học của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	Sau trang 121
	3.12	Kết quả kiểm định về tính thực tiễn và khả thi của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh	122

PHẦN MỞ ĐẦU

Việc làm là một trong những nhu cầu cơ bản nhất của người lao động để bảo đảm cuộc sống và phát triển toàn diện [77]. Công dân có sức lao động phải được làm việc để duy trì sự tồn tại của bản thân và góp phần xây dựng xã hội, thực hiện các nghĩa vụ đối với cộng đồng, xã hội. Vì vậy, giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội làm việc là trách nhiệm của Nhà nước, của các cơ sở đào tạo, của các doanh nghiệp và của toàn xã hội.

Theo dự báo của Tổ chức Lao động Quốc tế (ILO: International labour organization), Việt Nam sẽ có khả năng tạo thêm được 6 triệu việc làm, tương đương với 1/10 số việc làm tăng thêm đến năm 2025 của toàn bộ khối ASEAN do tác động từ việc hình thành Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC). Đặc biệt, với hiệp định thương mại tự do ở mức cam kết cao như TPP sẽ mang lại những cơ hội lớn cho thị trường lao động trong nhiều lĩnh vực [96].

Tuy nhiên, thị trường lao động Việt Nam hiện nay đã và đang đặt ra nhiều vấn đề bức xúc đối với các nhà quản lý, hoạch định chính sách cũng như thu hút sự đầu tư nghiên cứu của các nhà khoa học. Đó là tình trạng thất nghiệp, chất lượng nguồn lao động, mất cân đối cơ cấu lực lượng lao động, quản lý và phát triển nguồn lao động, thu nhập, hiệu quả sử dụng lao động... Trong đó sự không tương hợp giữa đào tạo đại học và nhu cầu sử dụng nhân lực của xã hội là một trong các nguyên nhân chính. Các con số thống kê phản ánh quy mô sinh viên tốt nghiệp đại học ra trường không tìm được việc làm có xu hướng gia tăng: Tỷ lệ lao động có trình độ đào tạo từ đại học trở lên trong cơ cấu thất nghiệp cả nước tăng từ 10,1% năm 2012 lên 14,0% năm 2013 và 16,5% năm 2014 [22], [23], [24], [25].

Trong bối cảnh đó, Hội nghị lần thứ XIII Ban Chấp hành Trung ương khoá XI đã ban hành Nghị Quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*. Nghị quyết đã xác định quan điểm chỉ đạo: "Phát triển giáo dục và đào tạo phải gắn với nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội và bảo vệ Tổ quốc; với tiến bộ khoa học và công nghệ; phù hợp quy luật khách quan. Chuyển phát triển giáo dục và đào tạo từ chủ yếu theo số lượng sang chú trọng chất lượng và hiệu quả, đồng thời đáp

ứng yêu cầu số lượng”. Tuy nhiên, sau 5 năm triển khai Nghị quyết, đến nay, tình trạng sinh viên chưa có việc làm vẫn còn nhiều. Theo công bố của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và Tổng Cục thống kê thì đến hết quý IV năm 2018, cả nước có hơn 1 triệu người thất nghiệp, trong đó có 135,8 nghìn người có trình độ đại học trở lên bị thất nghiệp. Đây là một trong những vấn đề mang tính thời sự, tạo nên những thách thức gay gắt không chỉ đối với các cơ sở giáo dục đại học mà còn là bài toán nan giải đối với các nhà quản lý giáo dục nói chung và quản lý giáo dục ngành TĐTT nói riêng. [4], [93].

Trong Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết số 08 – NQ/TW, ngày 1 tháng 12 năm 2011 của Bộ Chính trị (Khóa XI) về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020, Chính phủ xác định: “Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ thể dục, thể thao; tập trung xây dựng đội ngũ chuyên gia đầu ngành, giáo viên, HLV, cán bộ quản lý có đủ phẩm chất, năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp thể dục, thể thao” là nhiệm vụ trọng tâm [33].

Việc đào tạo đội ngũ cán bộ, giáo viên TĐTT cũng được xác định trong Quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030: “Tăng cường đào tạo đội ngũ hướng dẫn viên, cộng tác viên thể dục, thể thao”; “Phát triển GDTC và thể thao trường học”; “Phát triển các CLB thể dục, thể thao cấp cơ sở” là 3 trong số 8 đề án cần xây dựng và hoàn thiện để đến năm 2020, thể dục, thể thao cơ bản được phát triển đồng đều giữa các đối tượng, rộng khắp giữa các vùng, miền, các địa phương trong cả nước, góp phần nâng cao sức khỏe và tuổi thọ của người Việt Nam, vì sự nghiệp dân cường, nước thịnh [34].

Như vậy, việc đào tạo nguồn nhân lực TĐTT là một trong những nhiệm vụ quan trọng đang được Đảng và Nhà nước ta quan tâm, chú trọng trong giai đoạn hiện nay.

Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh là một trong 5 trường Đại học TĐTT của nước ta đào tạo nguồn nhân lực TĐTT có chất lượng cao. Số lượng sinh viên hàng năm vào khoảng 1.500 người, cung cấp nguồn nhân lực TĐTT cho cả nước, đặc biệt là khu vực phía Bắc. Tuy nhiên, theo số liệu thống kê của Nhà trường về sinh viên tốt nghiệp có việc làm cho thấy, 81% sinh viên tốt nghiệp năm 2001 và 2002 tìm được việc làm sau 6 tháng; hơn 60% sinh viên tốt nghiệp năm 2010 và năm 2014 có việc làm sau 1 năm ra trường. Như vậy tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp tìm được

việc làm có xu hướng giảm dần, thời gian tìm việc lâu hơn và ngày càng khó khăn. Bên cạnh 3 ngành học: Huấn luyện thể thao, Y sinh học TDTT, Quản lý TDTT thì Giáo dục thể chất là Ngành nhận được nhiều sự quan tâm của người học. Ngành GDTC thuộc nhóm ngành đào tạo giáo viên, có mã ngành 7140206 [9]. Sau khi tốt nghiệp, Cử nhân Ngành GDTC trở thành giáo viên GDTC trong các trường thuộc hệ thống giáo dục quốc dân; Là cán bộ chuyên môn về lĩnh vực TDTT trong các cơ quan quản lý nhà nước, cơ quan quản lý xã hội về TDTT hoặc có thể là cán bộ tổ chức, hướng dẫn hoạt động TDTT tại các đơn vị TDTT cơ sở, các CLB TDTT... [98].

Năm 2015, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh là Trường duy nhất trong khối ngành TDTT được Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch phê duyệt Đề án xây dựng Trường trở thành Trường Trọng điểm quốc gia với mục tiêu là cơ sở đào tạo được bảo đảm đủ các điều kiện để đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực TDTT chất lượng cao; nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ TDTT hàng đầu Việt Nam. Phấn đấu đến năm 2020 trở thành Trường Trọng điểm quốc gia theo hướng chuẩn hóa, hiện đại và hội nhập quốc tế [20]. Tuy nhiên, để thực hiện mục tiêu đó, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh cần rất nhiều sự đổi mới mà trong đó, những hạn chế còn tồn tại trong công tác đào tạo cần được đặc biệt chú trọng. Hạn chế này đã được đề cập trong Đề án chiến lược phát triển Trường Đại học TDTT Bắc Ninh giai đoạn 2014-2020: “Sản phẩm đào tạo của Trường chưa thực sự là nguồn nhân lực trình độ cao; Hình thức tổ chức dạy học còn lạc hậu, phương pháp giảng dạy chưa đổi mới, phương pháp đánh giá chất lượng đào tạo còn mang tính chủ quan...” [101].

Sinh viên tốt nghiệp đại học là sản phẩm của đào tạo đại học. Trong giai đoạn phát triển mới của đất nước với bối cảnh kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế ngày càng sâu rộng thì việc sinh viên tốt nghiệp và tìm được việc làm phù hợp với ngành đào tạo là chứng nhận xã hội có giá trị cao nhất và thuyết phục nhất về chất lượng đào tạo của một trường đại học. Hội nhập quốc tế đang mang đến nhiều cơ hội, đồng thời cũng đặt ra những thách thức to lớn không chỉ đối với Trường Đại học TDTT Bắc Ninh mà còn đối với các trường đại học trong khối ngành TDTT. Việc nắm bắt và khai thác được những cơ hội đó, hay để nó trôi đi phụ thuộc chủ yếu vào tầm nhìn, chiến lược, phương thức điều hành của những nhà lãnh đạo, quản lý. Nếu không đổi mới về nhận thức, về cách lãnh đạo, quản lý, điều hành

giáo dục đại học hiện còn mang nặng tính bao cấp thì khó khăn, thách thức ngày càng lớn. Do đó, việc nghiên cứu, tìm giải pháp phát huy ưu điểm, khắc phục những hạn chế của Nhà trường góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực TĐTT đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp đổi mới đất nước và nhu cầu TĐTT của xã hội là vấn đề cấp thiết.

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực TĐTT và thực trạng việc làm của họ thu hút sự quan tâm nghiên cứu của nhiều tác giả trong nước: Bùi Quang Hải (2014) [53], Nguyễn Đại Dương (2015) [46], Phạm Tuấn Hiệp (2015) [57], Võ Thị Kim Loan (2014) [65], Đặng Ngọc Sự (2012) [83], Yang Xiaodong (2009) [120], Zhang Cai (2014) [123]... Các công trình nghiên cứu của các tác giả nói trên đã đánh giá thực trạng về nhu cầu của xã hội đối với nhân lực TĐTT, thực trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, nhưng chưa có tác giả nào đi sâu nghiên cứu thực trạng việc làm và mức độ đáp ứng nhu cầu xã hội của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.

Xuất phát từ ý nghĩa và tầm quan trọng của vấn đề nêu trên, chúng tôi tiến hành nghiên cứu đề tài: ***“Nghiên cứu thực trạng việc làm và các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội”***

Mục đích nghiên cứu:

Thông qua đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh, xác định ưu điểm, hạn chế và phân tích những nguyên nhân chủ quan, khách quan ảnh hưởng tới quá trình tìm kiếm việc làm của khách thể nghiên cứu. Trên cơ sở đó, đề xuất các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh gắn với nhu cầu xã hội.

Nhiệm vụ nghiên cứu:

Để đạt được mục đích nghiên cứu trên, chúng tôi tập trung giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu sau:

Nhiệm vụ 1. Thực trạng việc làm của cử nhân GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.

Nhiệm vụ 2. Xác định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội.

Đối tượng và phạm vi nghiên cứu:

Đối tượng nghiên cứu:

- Thực trạng việc làm và các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội.

- Khách thể nghiên cứu: Cán bộ, giảng viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh; chuyên gia; cán bộ quản lý tại các đơn vị sử dụng lao động; cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48.

Phạm vi nghiên cứu:

+ Số lượng mẫu nghiên cứu: 45 chuyên gia, 64 cán bộ, giảng viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, 116 cán bộ quản lý đơn vị sử dụng lao động và 740 cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48.

+ Địa điểm nghiên cứu: Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, các đơn vị sử dụng lao động tại các tỉnh, thành phố.

+ Thời gian nghiên cứu: Tháng 12/2015 – tháng 12/2019.

+ Giới hạn nội dung nghiên cứu: Chúng tôi giới hạn “nhu cầu xã hội” trong quá trình nghiên cứu luận án là khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của cử nhân Ngành GDTC đối với đơn vị sử dụng lao động. Các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội được xác định trên cơ sở đáp ứng yêu cầu công việc của cử nhân có việc làm phù hợp với ngành đào tạo.

Giả thuyết khoa học:

Cử nhân GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh còn gặp nhiều khó khăn trong quá trình tìm kiếm việc làm và chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu công việc tại các đơn vị sử dụng lao động. Nguyên nhân chính không chỉ do người lao động mà do cả quá trình đào tạo tại cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động. Nếu đánh giá đúng thực trạng việc làm và tìm ra các giải pháp phù hợp sẽ khắc phục được những khó khăn và hạn chế nói trên; góp phần nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

Ý nghĩa khoa học của luận án:

Luận án đã hệ thống hóa, bổ sung, hoàn thiện hệ thống lý luận về các vấn đề liên quan đến thực trạng việc làm và các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội.

Ý nghĩa thực tiễn của luận án:

Quá trình nghiên cứu luận án đã xác định được 28 tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân GDTC theo 3 nhóm: Đặc điểm việc làm (8 tiêu chí); Mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc (5 tiêu chí) và mức độ đáp ứng việc làm (15 tiêu chí). Trên cơ sở đó đã đánh giá được thực trạng việc làm để đề xuất và xây dựng nội dung 6 giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội đối với cơ sở đào tạo và người học.

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN CÁC VẤN ĐỀ NGHIÊN CỨU

1.1. Các khái niệm có liên quan

1.1.1. Việc làm

Theo Bộ luật Lao động số 10/2012/QH13 (điều 9); Luật Việc làm số 38/2013/QH13 đều khẳng định: “Việc làm là hoạt động lao động tạo ra thu nhập mà không bị pháp luật cấm” và Nhà nước, người sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia giải quyết việc làm, bảo đảm cho mọi người có khả năng lao động đều có cơ hội có việc làm [78], [79]. Luật Việc làm còn phân biệt khái niệm “việc làm” với khái niệm “việc làm công”, theo đó “việc làm công là việc làm tạm thời có trả công được tạo ra thông qua việc thực hiện các dự án hoặc hoạt động sử dụng vốn nhà nước gắn với các chương trình phát triển kinh tế - xã hội trên địa bàn xã, phường, thị trấn” [79].

Tổ chức Lao động Quốc tế - ILO đã đưa ra khái niệm: Người có việc làm là những người làm việc gì đó được trả tiền công, lợi nhuận hoặc được thanh toán bằng hiện vật hoặc những người tham gia vào hoạt động mang tính chất tự tạo việc làm vì lợi ích hay vì thu nhập gia đình không được nhận tiền công hoặc hiện vật. Còn người thất nghiệp là những người không có việc làm nhưng đang tích cực tìm việc làm hoặc đang chờ được trở lại làm việc [128].

Như vậy, một hoạt động được coi là việc làm khi có những đặc điểm sau: (1) là một hoạt động, có thể là một công việc do người khác tạo dựng và cũng có thể là công việc tự cá nhân tạo ra cho bản thân; (2) hoạt động đó mang lại thu nhập; (3) hoạt động đó phải được pháp luật thừa nhận.

1.1.2. Nghề nghiệp

Khái niệm “nghề nghiệp” được tiếp cận từ nhiều góc độ khác nhau. Có thể kể tới quan điểm của các tác giả:

Phạm Thị Hương, Lê Thái Hưng (2016) khi nghiên cứu về định hướng nghề nghiệp ứng dụng đã tiếp cận khái niệm: “Nghề nghiệp là công việc chuyên môn làm theo sự phân công lao động của xã hội (thường phải do rèn luyện, học tập mới có)” [60].

Tiếp cận từ quan điểm nhu cầu thành đạt nghề nghiệp của tri thức trẻ, tác giả Lê Thị Thu Thủy (2011) đã sử dụng quan điểm: “Nghề nghiệp là một hình thức lao động của con người mang tính chuyên môn, tương đối ổn định, được quy định bởi nhu cầu và sự phân công lao động xã hội” [89].

Từ điển Xã hội học Oxford đề cập tới hoạt động nghề nghiệp với đặc điểm “vai trò kinh tế tách biệt khỏi hoạt động hộ gia đình ...hình thành nên một bộ phận của sự phân công lao động kinh tế rộng lớn hơn trong một doanh nghiệp công nghiệp, tổ chức chính thức hay cấu trúc kinh tế” [43].

Như vậy, nghề nghiệp cũng là các hoạt động lao động mang lại thu nhập, tuy nhiên nội hàm khái niệm có những khác biệt so với khái niệm việc làm: (1) nhấn mạnh tính chuyên môn của công việc gắn với sự phân công lao động của xã hội; (2) tính ổn định, lâu dài của công việc. Như vậy, nghề nghiệp cũng được coi là việc làm nhưng không phải việc làm nào cũng là nghề nghiệp.

Căn cứ theo các quan điểm trên, chúng tôi cho rằng: “Nghề nghiệp là một việc làm có tính ổn định, đem lại thu nhập để duy trì và phát triển cuộc sống cho mỗi người”

1.1.3. Giải pháp định hướng

Theo Từ điển Tiếng Việt (2005): “Giải pháp” được hiểu là phương pháp giải quyết một vấn đề cụ thể nào đó. “Định hướng” là xác định phương hướng, nhìn xung quanh để định hướng, định hướng nghề nghiệp, định hướng giáo dục”[112].

Theo Từ điển Từ và Ngữ Việt Nam của tác giả Nguyễn Lâm: “Giải pháp” được hiểu theo nghĩa gốc của từ, là cách giải quyết một vấn đề khó khăn, còn “Định hướng” là xác định phương hướng [64].

Trong phạm vi của luận án, chúng tôi cho rằng: “Giải pháp định hướng chính là cách thức giải quyết một vấn đề nào đó theo một phương hướng, mục đích đã định”.

1.1.4. Nhu cầu xã hội

1.1.4.1. Nhu cầu

Các sách giáo khoa chuyên ngành hay các công trình nghiên cứu khoa học thường có những định nghĩa về “nhu cầu” mang tính riêng biệt, cho tới nay vẫn chưa có một định nghĩa nào chung nhất.

Trong Từ điển Tiếng Việt phổ thông có định nghĩa: “Nhu cầu là điều đòi hỏi của đời sống, tự nhiên và xã hội” [76], tuy nhiên, trong Từ điển Tiếng Việt năm 2016 lại chỉ cho rằng: “Nhu cầu nghĩa là cần dùng” [54].

Theo Bách khoa toàn thư mở Wikipedia: “Nhu cầu là một hiện tượng tâm lý của con người; là đòi hỏi, mong muốn, nguyện vọng của con người về vật chất và tinh thần để tồn tại và phát triển” [131].

Trong lĩnh vực tâm lý học: “Nhu cầu là sự đòi hỏi tất yếu, cần thỏa mãn để tồn tại và phát triển [59].

Học giả nổi tiếng người Anh, Henry Murray khẳng định: Nhu cầu là một tổ chức cơ động, hướng dẫn và thúc đẩy hành vi [116].

Khi nghiên cứu về nhu cầu trong hoạt động quản trị kinh doanh, Phillip Kotler, nhà kinh tế học người Mỹ đưa ra quan điểm: “Nhu cầu là trạng thái cảm giác thiếu hụt một sự thỏa mãn cơ bản nào đó của cơ thể, tồn tại như một bộ phận cấu thành cơ thể và nhân thân của con người” [59].

Dưới góc độ tiếp cận của đề tài, chúng tôi sử dụng khái niệm: “*Nhu cầu chính là những thứ mà ta cần, đó có thể là vật chất hay tinh thần*”.

1.1.4.2. Xã hội

Cho đến nay vẫn có nhiều quan điểm khác nhau về định nghĩa “xã hội”.

Theo Từ điển Tiếng Việt của Viện ngôn ngữ học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam xuất bản năm 2016: “Xã hội là đoàn thể gồm nhiều người sống chung với nhau, có nhiều liên lạc mật thiết và ý chí muốn hành động chung”[54].

Bách khoa toàn thư mở Wikipedia thì cho rằng “Xã hội là một tập thể hay một nhóm những người được phân biệt với các nhóm người khác bằng các lợi ích, mối quan hệ đặc trưng, chia sẻ cùng một thể chế và có cùng văn hóa”[130].

Theo quan điểm triết học: “Xã hội là một hình thái vận động cao nhất của thế giới vật chất. Hình thái vận động này lấy mối quan hệ của con người và sự tác động lẫn nhau giữa người với người làm nền tảng”[6].

Trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi tiếp cận khái niệm: “Xã hội là để chỉ một tập hợp người có những quan hệ kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội chặt chẽ với nhau”.

Như vậy, nhu cầu xã hội chính là những thứ, có thể là vật chất hoặc tinh thần mà những người có mối quan hệ chặt chẽ về kinh tế, chính trị, văn hoá, xã hội cần.

1.1.5. Chất lượng đào tạo

1.1.5.1. Chất lượng

Theo quan điểm triết học, “chất lượng” là tính xác định bản chất nào đó của sự vật, hiện tượng, tính chất mà nó khẳng định nó chính là cái đó chứ không phải là cái khác hoặc cũng nhờ nó mà nó tạo ra một sự khác biệt với một khách thể khác. Chất lượng của khách thể không quy về những tính chất riêng biệt của nó mà gắn chặt với khách thể như một khối thống nhất bao trùm toàn bộ khách thể [62].

Theo Từ điển Tiếng Việt thông dụng, thuật ngữ chất lượng được hiểu là: “Cái làm nên phẩm chất, giá trị của sự vật” hoặc “cái tạo nên bản chất sự vật, làm cho sự vật này khác sự vật kia” [113].

Theo tiêu chuẩn Việt Nam (TCVN) ISO – 8402:1994: “Chất lượng là tập hợp các đặc tính của một thực thể tạo cho thực thể đó khả năng thoả mãn nhu cầu đã xác định hoặc cần đến”[84].

Theo định nghĩa của TCVN ISO 9000/2000: “Chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có đáp ứng các yêu cầu” [85].

Qua nhiều lần đổi mới, đến nay tiêu chuẩn Việt Nam TCVN ISO 9000:2015 - hệ thống quản lý chất lượng - cơ sở và từ vựng do Ban kỹ thuật Tiêu chuẩn Quốc gia, Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng, Bộ Khoa học và Công nghệ đã bổ sung “Chất lượng là mức độ của một tập hợp các đặc tính vốn có của một đối tượng đáp ứng các yêu cầu” [86].

Theo quan điểm của tổ chức tiêu chuẩn hoá quốc tế (ISO): “Chất lượng là tổng thể các chỉ tiêu, những đặc trưng sản phẩm thể hiện sự thoả mãn nhu cầu của người tiêu dùng, phù hợp với công dụng mà người tiêu dùng mong muốn với chi phí thấp nhất và thời gian nhanh nhất” [124].

Dưới góc độ nghiên cứu đề tài, chúng tôi lựa chọn quan điểm “*Chất lượng chính là tổng thể các chi tiết của một thực thể nhằm thoả mãn nhu cầu đã xác định*”.

1.1.5.2. Đào tạo

“Đào tạo” là thuật ngữ được sử dụng rất phổ biến trong các văn bản quy phạm pháp luật cũng như các tài liệu nghiên cứu ở nước ta, tuy nhiên cách tiếp cận này cũng theo nhiều chiều khác nhau.

Theo UNESCO (Tổ chức giáo dục, khoa học và văn hóa của Liên hợp quốc): “Đào tạo là những hoạt động tập trung vào kiến thức, kỹ năng và thái độ của một ngành nghề đòi hỏi đòi hỏi hoặc là để cải tiến công việc hoặc nhiệm vụ đang thực hiện gần đây” [118].

Theo tác giả Trần Kim Dung (2005), “Đào tạo được hiểu là các hoạt động học tập nhằm giúp cho người lao động có thể thực hiện có hiệu quả hơn chức năng, nhiệm vụ của mình. Đó là quá trình học tập làm cho người lao động nắm vững hơn về công việc của mình, là những hoạt động học tập để nâng cao trình độ, kỹ năng của người lao động để thực hiện nhiệm vụ lao động hiệu quả hơn” [45].

Theo tác giả Nguyễn Minh Đường (2004), “Đào tạo là một quá trình hoạt động có mục đích, có tổ chức, nhằm hình thành và phát triển có hệ thống các kiến thức, kỹ năng, thái độ để hoàn thiện nhân cách cho mỗi cá nhân, tạo tiền đề cho họ có thể vào đời hành nghề một cách có năng suất và hiệu quả” [50].

Theo Từ điển Tiếng Việt của Viện Ngôn ngữ học, Viện Hàn lâm Khoa học xã hội Việt Nam (2016): “Đào tạo là làm cho trở thành người có năng lực theo những tiêu chuẩn nhất định” [54].

Ngày 05 tháng 03 năm 2010 Chính phủ đã ban hành Nghị định số 18/2010/NĐ-CP, tại Điều 5 giải thích: “Đào tạo là quá trình truyền thụ, tiếp nhận có hệ thống những tri thức, kỹ năng theo quy định của từng cấp học, bậc học”. [29]

Từ góc độ nghiên cứu luận án, chúng tôi sử dụng khái niệm: “Đào tạo là hoạt động truyền thụ kiến thức, huấn luyện kỹ năng, giáo dục thái độ nhằm giúp người học chiếm lĩnh được một năng lực nghề nghiệp hoặc một năng lực liên quan đến những mặt khác của cuộc sống, được tổ chức và quản lý với nhiều cấp độ khác nhau nhằm thực hiện có hiệu quả mục đích và các mục tiêu đào tạo phù hợp với từng giai đoạn phát triển của tổ chức cũng như của xã hội”.

1.1.5.3. Chất lượng đào tạo

Theo tác giả Huỳnh Quốc Thắng (2012): “Chất lượng đào tạo tại trường được khẳng định qua việc mục tiêu đào tạo phản ánh đúng và đáp ứng kịp các nhu cầu xã hội, đặc biệt là nhu cầu về nhân lực để góp phần xây dựng đời sống văn hóa - xã hội và nền chính trị - kinh tế của đất nước”[87].

Năm 2012, tác giả Lê Hữu Nghĩa đã tổng hợp những nghiên cứu của một số học giả trên thế giới về Chất lượng giáo dục đại học và đưa ra một số quan điểm: “Chất lượng là sự vượt trội” (Địa vị của trường đại học và mức độ khó xin học được xem là điều kiện quan trọng của chất lượng); “Chất lượng là sự hoàn hảo” (Quan niệm này được xem như việc tạo ra sản phẩm không “tì vết”); “Chất lượng là phù hợp với mục tiêu” (Xem xét chất lượng trong mối quan hệ tương quan với mục tiêu của một trường đại học); “Chất lượng là đánh giá tiền đầu tư” (Chất lượng theo quan niệm này chỉ đạt được khi vai trò của kiểm định được thực thi triệt để); “Chất lượng là vượt ngưỡng” (tức là nhà trường phải vượt qua một ngưỡng đặt ra với những chuẩn mực cụ thể); “Chất lượng là sự biến đổi” (Cái khó là trường học không biết đích xác sinh viên đã biến đổi tới đâu) [75].

Theo Luật Giáo dục đại học (2012): “Chất lượng giáo dục” là sự đáp ứng mục tiêu đề ra của cơ sở giáo dục, đáp ứng các yêu cầu của Luật giáo dục, Luật sửa

đổi, bổ sung một số điều của Luật giáo dục và Luật giáo dục đại học, phù hợp với nhu cầu sử dụng nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả nước.” [8]. Khái niệm này cũng tương đồng với khái niệm “Chất lượng của cơ sở giáo dục đại học” do Bộ Giáo dục và Đào tạo đưa ra trong Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19 tháng 5 năm 2017 ban hành quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học: “Chất lượng của cơ sở giáo dục đại học là sự đáp ứng mục tiêu do cơ sở giáo dục đề ra, đảm bảo các yêu cầu về mục tiêu giáo dục của Luật giáo dục đại học, phù hợp với yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và cả nước” [10].

Qua các nghiên cứu nêu trên cho thấy: Chất lượng đào tạo là một khái niệm động, không có khái niệm tuyệt đối (đúng cho mọi đối tượng), vì nó phụ thuộc vào đặc trưng, điều kiện và quan điểm của mỗi chủ thể. Căn cứ vào mục đích nghiên cứu luận án, chúng tôi sử dụng khái niệm: “*Chất lượng đào tạo là mức độ phù hợp với mục tiêu đào tạo đã đề ra, nhằm tạo ra sản phẩm đáp ứng nhu cầu xã hội*”.

1.1.6. Cử nhân Giáo dục thể chất

1.1.6.1. Cử nhân

Theo Bách khoa toàn thư mở Wikipedia, “cử nhân” là một học vị dành cho những người đã tốt nghiệp chương trình đại học. Bằng đại học được cấp cho sinh viên tốt nghiệp đại học thuộc các ngành khoa học tự nhiên, khoa học xã hội và nhân văn, sư phạm, luật, kinh tế... với thời gian đào tạo từ 4-5 năm [129].

Trong Quyết định phê duyệt khung trình độ Quốc gia Việt Nam năm 2016 cũng đã nêu rõ, những người hoàn thành chương trình đào tạo, đáp ứng yêu cầu chuẩn đầu ra bậc 6 được cấp bằng đại học [38].

Như vậy, cử nhân là học vị dành cho những người được cấp bằng đại học.

1.1.6.2. Ngành Giáo dục thể chất

Theo Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học (2018): “Ngành là tập hợp kiến thức và kỹ năng chuyên môn trong phạm vi hoạt động nghề nghiệp, khoa học và công nghệ do Bộ Giáo dục và Đào tạo thống kê, phân loại” [81].

Theo Nôvicóp A.D và Matvêep L.P, GDTC là một quá trình sư phạm nhằm giải quyết những nhiệm vụ giáo dục - giáo dưỡng nhất định mà đặc điểm của quá trình này là có tất cả các dấu hiệu chung của quá trình sư phạm vai trò chỉ đạo của nhà sư phạm, tổ chức hoạt động tương ứng với các nguyên tắc sư phạm [70].

Tại điều 20 của Luật Thể dục, Thể thao đã quy định: GDTC là môn học chính khoá thuộc chương trình giáo dục nhằm cung cấp kiến thức, kỹ năng vận động cơ bản cho người học thông qua các bài tập và trò chơi vận động, góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện [80].

Trong Nghị định Số 11/2015/NĐ-CP của Chính phủ quy định về GDTC và hoạt động thể thao trong trường học có giải thích: “GDTC trong nhà trường là nội dung giáo dục, môn học bắt buộc, thuộc chương trình giáo dục của các cấp học và trình độ đào tạo, nhằm trang bị cho trẻ em, học sinh, sinh viên các kiến thức, kỹ năng vận động cơ bản, hình thành thói quen luyện tập thể dục, thể thao để nâng cao sức khỏe, phát triển thể lực, tầm vóc, góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện” [36].

Theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), Ngành GDTC là ngành đào tạo thuộc nhóm ngành đào tạo giáo viên trong lĩnh vực đào tạo khoa học giáo dục và đào tạo giáo viên có mã ngành 7140206 [9].

Trong phạm vi nghiên cứu của luận án, chúng tôi sử dụng quan điểm: “Cử nhân GDTC là những người đã hoàn thành chương trình đào tạo Ngành GDTC, đáp ứng được chuẩn đầu ra bậc 6 và được cấp bằng đại học”.

1.1.7. Chuẩn đầu ra

Trên thế giới hiện nay, chuẩn đầu ra được sử dụng ngày càng phổ biến trong việc phát triển các khung trình độ và hệ thống trình độ quốc gia, chương trình đào tạo, tiêu chuẩn nghề, hướng nghiệp và tư vấn nghề. Mục đích chính trong sử dụng chuẩn đầu ra nhằm gắn kết tốt hơn giáo dục đào tạo với thị trường lao động và việc làm (tiêu chuẩn nghề, hồ sơ nghề nghiệp), đem đến nhiều cơ hội hơn để công nhận thành quả học tập của các trình độ, tạo sự linh hoạt và trách nhiệm hơn đối với hệ thống giáo dục và đào tạo [115].

Tại Việt Nam, Luật Giáo dục đại học (2012) đã đề cập tới “Chuẩn kiến thức, kỹ năng của chương trình đào tạo”, đó là yêu cầu tối thiểu về kiến thức, kỹ năng mà người học phải đạt được sau khi kết thúc một chương trình đào tạo [82]. Nội hàm của vấn đề này đồng nghĩa với “Chuẩn đầu ra”.

Năm 2015, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đưa ra khái niệm “Chuẩn đầu ra”, trong đó nêu rõ, Chuẩn đầu ra là yêu cầu tối thiểu về kiến thức, kỹ năng, thái độ, trách nhiệm nghề nghiệp mà người học đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, được cơ sở đào tạo cam kết với người học, xã hội và công bố công khai cùng với các điều kiện đảm bảo thực hiện” [11].

Năm 2016, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1982/QĐ-TTg phê duyệt khung trình độ quốc gia Việt Nam, trong đó nêu rõ, chuẩn đầu ra bao gồm: Kiến thức thực tế và kiến thức lý thuyết; Kỹ năng nhận thức, kỹ năng thực hành nghề nghiệp và kỹ năng giao tiếp, ứng xử; Mức độ tự chủ và trách nhiệm cá nhân trong việc áp dụng kiến thức, kỹ năng để thực hiện các nhiệm vụ chuyên môn. Đồng thời đưa ra bảng mô tả chi tiết chuẩn đầu ra của 8 bậc trình độ quốc gia Việt Nam [38].

Trong quá trình nghiên cứu luận án, chúng tôi sử dụng khái niệm: *“Chuẩn đầu ra là yêu cầu tối thiểu về kiến thức, kỹ năng, thái độ, trách nhiệm nghề nghiệp mà người học đạt được sau khi hoàn thành chương trình đào tạo, được cơ sở đào tạo cam kết với người học, xã hội và công bố công khai cùng với các điều kiện đảm bảo thực hiện”*.

1.1.8. Nguồn nhân lực Thể dục thể thao

Theo định nghĩa của Liên Hợp Quốc: "Nguồn nhân lực là trình độ lành nghề, là kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng" [44].

Về nguồn nhân lực TĐTT, tác giả Trương Quốc Uyên (2003) cho rằng: “Nguồn nhân lực TĐTT là một bộ phận dân số đông đảo trong độ tuổi lao động, có những phẩm chất chính trị, năng lực như: Sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và tính tích cực của cá nhân, đang và sẽ tham gia vào hoạt động sáng tạo ra những giá trị vật chất, tinh thần cho nhân dân, đất nước” [109].

Tác giả Lưu Quang Hiệp (2013) [55] và Nguyễn Văn Hòa (2016) [58] đều sử dụng định nghĩa: “Nguồn nhân lực TĐTT là một bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có những phẩm chất chính trị, năng lực như: Sức khỏe, kỹ năng nghề nghiệp, đạo đức và tính tích cực của cá nhân, đang và sẽ tham gia vào hoạt động sáng tạo ra những giá trị vật chất, tinh thần trong lĩnh vực TĐTT”.

Trong quá trình nghiên cứu luận án, chúng tôi sử dụng khái niệm: *“Nguồn nhân lực TĐTT là tổng thể số lượng và chất lượng con người với tổng hòa các tiêu chí về trí lực, thể lực và những phẩm chất đạo đức, tinh thần tạo nên năng lực mà bản thân con người và xã hội đã, đang và sẽ huy động vào quá trình lao động sáng tạo trong lĩnh vực TĐTT vì sự phát triển và tiến bộ xã hội”*.

1.2. Quan điểm của Đảng và Nhà nước về giáo dục đại học

Sinh thời, chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng căn dặn thế hệ trẻ “Non sông Việt Nam có trở nên tươi đẹp hay không, dân tộc Việt Nam có bước tới đài vinh quang

sánh vai cùng các cường quốc năm châu được hay không, chính là nhờ một phần lớn ở công học tập của các em” [66].

Trong suốt quá trình lãnh đạo Cách mạng Việt Nam, Đảng và Nhà nước ta luôn khẳng định giáo dục và đào tạo là quốc sách hàng đầu, là những chính sách trọng tâm, có vai trò chính yếu của Nhà nước, được ưu tiên trước nhất, thậm chí đi trước một bước so với các chính sách phát triển kinh tế - xã hội khác [125].

Năm 2005, Chính phủ nước Cộng hòa XHCN Việt Nam đã ban hành Nghị quyết về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006 - 2020, trong đó nhấn mạnh quan điểm: Giáo dục và đào tạo có sứ mệnh nâng cao dân trí, phát triển nguồn nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần quan trọng phát triển đất nước, xây dựng nền văn hóa và con người Việt Nam [28].

Trong kết luận số 51-KL/TW của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XI ngày 29 tháng 10 năm 2012 về đề án “Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế” đã nhấn mạnh: “Mặc dù chất lượng giáo dục ở các cấp học của nước ta sau nhiều năm đổi mới đã có những bước tiến nhất định”, tuy nhiên “đến nay, giáo dục và đào tạo nước ta vẫn chưa thực sự là quốc sách hàng đầu, động lực quan trọng nhất cho phát triển”, hay “Chất lượng giáo dục và đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội. Chưa giải quyết tốt mối quan hệ giữa tăng quy mô và nâng cao chất lượng đào tạo, giữa dạy chữ, dạy người và dạy nghề; nội dung giáo dục còn nặng về lý thuyết, có mặt xa rời thực tế, chạy theo thành tích, chưa chú trọng giáo dục đạo đức, ý thức và trách nhiệm công dân”, đặc biệt trong kết luận cũng chỉ rõ “*Giáo dục đại học và giáo dục nghề chưa đáp ứng nhu cầu xã hội, chưa gắn với yêu cầu sử dụng nhân lực; chưa chú trọng giáo dục kỹ năng thực hành nghề nghiệp*”, “*Quản lý giáo dục và đào tạo còn nhiều bất cập, thiếu dự báo nhu cầu nguồn nhân lực cho quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước; quản lý chất lượng giáo dục, đào tạo còn nhiều lúng túng*”. Kết luận số 51-KL/TW cũng đã khẳng định “*Những yếu kém, bất cập kéo dài trong thời gian qua đã làm hạn chế chất lượng và hiệu quả giáo dục và đào tạo, chưa tạo ra lợi thế cạnh tranh mạnh mẽ về nhân lực của nước ta, so với các nước trong khu vực và trên thế giới, gây bức xúc trong xã hội*” trong đó có một nguyên nhân chủ quan quan trọng chính là “*Tư duy về giáo dục chậm đổi mới, không theo kịp sự phát triển của đất nước trong bối cảnh kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*” [3].

Những tồn tại trong giáo dục đào tạo, đặc biệt giáo dục đào tạo trình độ đại học, đã được Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4 tháng 11 năm 2013 Hội nghị lần thứ XIII Ban Chấp hành Trung ương khoá XI về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế* chỉ rõ: “Chất lượng, hiệu quả giáo dục và đào tạo còn thấp so với yêu cầu, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp”, “Việc xây dựng, tổ chức thực hiện chiến lược, kế hoạch và chương trình phát triển giáo dục - đào tạo chưa đáp ứng yêu cầu của xã hội”. Một trong những quan điểm chỉ đạo trong định hướng đổi mới căn bản toàn diện giáo dục và đào tạo là: “Chủ động, tích cực hội nhập quốc tế để phát triển giáo dục và đào tạo, đồng thời giáo dục và đào tạo phải đáp ứng yêu cầu hội nhập quốc tế để phát triển đất nước”. Theo định hướng đó, mục tiêu đặt ra đối với giáo dục đại học là: “Đối với giáo dục đại học, tập trung đào tạo nhân lực trình độ cao, bồi dưỡng nhân tài, phát triển phẩm chất và năng lực tự học, tự làm giàu tri thức, sáng tạo của người học. Hoàn thiện mạng lưới các cơ sở giáo dục đại học, cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia; trong đó, có một số trường và ngành đào tạo ngang tầm khu vực và quốc tế. Đa dạng hóa các cơ sở đào tạo phù hợp với nhu cầu phát triển công nghệ và các lĩnh vực, ngành nghề; yêu cầu xây dựng, bảo vệ Tổ quốc và hội nhập quốc tế”. Theo đó một trong những nhiệm vụ, giải pháp cần thực hiện là phải: “Chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong giáo dục, đào tạo”[4].

Ngày 9 tháng 6 năm 2014, Chính phủ đã ban hành Nghị quyết 44/NQ-CP về “Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4 tháng 11 năm 2013 Hội nghị lần thứ XIII Ban Chấp hành Trung ương khoá XI về *đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*”. Trong đó đã đề ra các nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu như: “Rà soát việc thực hiện quy hoạch mạng lưới cơ sở giáo dục đại học và cơ sở giáo dục nghề nghiệp theo cơ cấu ngành nghề và trình độ đào tạo phù hợp với quy hoạch phát triển nhân lực quốc gia, đáp ứng nhu cầu nhân lực của thị trường lao động trong nước và tham gia thị trường lao động quốc tế; ưu tiên đầu tư phát triển một số trường và ngành đào tạo chất lượng cao”, “Rà soát, điều chỉnh chương trình giáo dục đại học và giáo dục nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu về chất lượng đào tạo và nhân lực của từng ngành, nghề, địa phương, toàn xã hội theo hướng tăng cường

năng lực sáng tạo, kỹ năng thực hành, đạo đức nghề nghiệp và hiểu biết xã hội...” [35].

Như vậy, quan điểm xuyên suốt của Đảng, Nhà nước, các bộ, ban, ngành có liên quan là coi trọng việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học theo hướng đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng, phù hợp với quá trình toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế.

1.3. Định hướng đào tạo nguồn nhân lực Thể dục thể thao thời kỳ hội nhập quốc tế

Văn kiện Đại hội lần thứ XII của Đảng khẳng định, giải pháp cho đào tạo phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao chính là: “Xây dựng chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho đất nước, cho từng ngành, từng lĩnh vực, với những giải pháp đồng bộ, trong đó tập trung cho giải pháp đào tạo, đào tạo lại nguồn nhân lực trong nhà trường cũng như trong quá trình sản xuất kinh doanh, chú trọng nâng cao tính chuyên nghiệp và kỹ năng thực hành. Phát triển hợp lý, hiệu quả các loại hình trường ngoài công lập đối với giáo dục nghề nghiệp và giáo dục đại học” [134].

Tổ chức, chỉ đạo công tác đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho phát triển TĐTT là một trong những nội dung quan trọng của quản lý nhà nước về TĐTT đã được Luật Thể dục, thể thao quy định tại khoản 2 Điều 6 [80]. Để đảm bảo sự nghiệp TĐTT phát triển theo đúng định hướng, không ngừng nâng cao chất lượng các hoạt động TĐTT, đòi hỏi nguồn nhân lực phải có chất lượng, đa dạng, phong phú với nhiều lực lượng lao động khác nhau. Do đó, Đảng và Nhà nước đã ban hành các chính sách và văn bản thống nhất trong quản lý đào tạo và bồi dưỡng nguồn nhân lực TĐTT.

Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 01-12-2011 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020 cũng khẳng định: Phát triển thể dục, thể thao là một yêu cầu khách quan của xã hội, là trách nhiệm của các cấp ủy đảng, chính quyền và nhân dân; góp phần nâng cao chất lượng cuộc sống của nhân dân; giáo dục ý chí, đạo đức, xây dựng lối sống và môi trường văn hóa lành mạnh; củng cố khối đại đoàn kết toàn dân; mở rộng quan hệ hữu nghị và hợp tác quốc tế. Quan điểm của Đảng ta luôn xác định việc đầu tư cho thể dục, thể thao là đầu tư cho con người, cho sự phát triển của đất nước; việc giữ gìn, tôn vinh những giá trị thể dục, thể thao dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa của nhân loại và phát triển nền thể dục, thể thao nước ta mang tính dân tộc,

khoa học, nhân dân, văn minh, là những quan điểm có ý nghĩa quan trọng trong quá trình hội nhập và phát triển hiện nay [2].

Năm 2010, Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Chiến lược phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, trong đó chỉ rõ những tồn tại, yếu kém hiện nay: “Chưa có chiến lược phát triển nguồn nhân lực cho thể dục, thể thao, thiếu chính sách và các quy định về đào tạo nguồn nhân lực cho thể dục, thể thao, nhất là đối với thể thao thành tích cao”. Đồng thời đặt ra mục tiêu của ngành TDTT là “xây dựng và phát triển nền thể dục, thể thao nước nhà, chú trọng đến các nội dung như thể dục, thể thao quần chúng, giáo dục thể chất và thể thao trong nhà trường, thể dục thể thao trong lực lượng vũ trang, thể thao thành tích cao và chuyên nghiệp, góp phần nâng cao sức khỏe nhân dân, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, tăng tuổi thọ của người Việt Nam theo tinh thần vì dân cường, nước thịnh, hội nhập và phát triển” [30].

Năm 2011, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 1216/QĐ-TTg phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011 – 2020, theo đó trong 10 năm tới sẽ có khoảng 30,5 triệu lao động qua đào tạo; dự báo tổng nhu cầu vốn đầu tư cho phát triển; nhân lực ước tính khoảng 2.135 nghìn tỷ đồng, chiếm 12% tổng vốn đầu tư toàn xã hội. Trong đó, đội ngũ cán bộ TDTT được xác định khoảng 28 nghìn người đến năm 2020 [31].

Để thực hiện mục tiêu đó, tháng 9 năm 2011, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ban hành Quyết định số 3067/QĐ-BVHTTDL về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực nhóm ngành Văn hóa, Thể thao giai đoạn 2011 – 2020, trong đó nhấn mạnh các cơ hội quốc tế và trong nước đến việc phát triển của nguồn nhân lực TDTT [17].

Năm 2013, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 2160/QĐ-TTg phê duyệt Quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030 với quan điểm: “Tăng cường đào tạo đội ngũ hướng dẫn viên, công tác viên thể dục, thể thao”; “Phát triển GDTC và thể thao trường học”; “Phát triển các CLB thể dục, thể thao cấp cơ sở” là 3 trong số 8 đề án cần xây dựng và hoàn thiện để đến năm 2020, thể dục, thể thao cơ bản được phát triển đồng đều giữa các đối tượng, rộng khắp giữa các vùng, miền, các địa phương trong cả nước, góp phần nâng cao sức khỏe và tuổi thọ của người Việt Nam, vì sự nghiệp dân cường, nước thịnh [34].

Năm 2016, tại Hội thảo khoa học Hội nhập quốc tế về khoa học và công nghệ TDTT, PGS.TS Lâm Quang Thành, nguyên Phó Tổng cục trưởng Tổng cục TDTT nhấn mạnh: “TDTT đóng vai trò quan trọng trong việc thúc đẩy sự phát triển của đất nước ở nhiều phương diện kinh tế, chính trị, xã hội. Thể thao Việt Nam đang tham gia vào tiến trình hội nhập của đất nước và là cầu nối trong việc giới thiệu, quảng bá hình ảnh đất nước, con người Việt Nam” [126].

Như vậy, các văn bản của Đảng, Nhà nước đều định hướng rõ quan điểm, cần chú trọng phát triển nguồn nhân lực thể dục, thể thao theo hướng: Đảm bảo số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng nhu cầu xã hội, hội nhập quốc tế. Cụ thể:

Về số lượng:

Đảm bảo số lượng cán bộ TDTT đến năm 2020 là khoảng 28 nghìn người (theo quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam).

Nguồn nhân lực tập trung vào các mảng: Hướng dẫn viên, cộng tác viên thể dục, thể thao, cán bộ chăm sóc sức khỏe TDTT; Giáo viên, giảng viên GDTC; Cán bộ phát triển các CLB thể dục, thể thao cấp cơ sở. Nhân lực trong khu vực hành chính nhà nước sẽ tăng ít hơn so với khối dịch vụ có thu.

Chú trọng ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nhân lực cho các vùng có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn bằng nguồn kinh phí từ ngân sách do các cơ quan nhà nước chủ trì thực hiện

Về chất lượng:

Bên cạnh việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn, thực hành thì cần chú trọng đến các kỹ năng như: Giao tiếp, ngoại ngữ, sử dụng vi tính, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng báo cáo, kỹ năng tìm hiểu và xử lý thông tin. Bên cạnh đó là tác phong công nghiệp, đó chính là kỷ luật, trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp.

Chú trọng đào tạo, đào tạo lại giảng viên, giáo viên GDTC theo chương trình GDTC đổi mới.

Về đáp ứng nhu cầu xã hội:

Với xu hướng phát triển nhanh của các loại hình tập luyện TDTT, việc tăng cường và chú trọng công tác bồi dưỡng ngắn hạn các lớp đào tạo chuyên môn và cấp chứng chỉ đáp ứng nhu cầu xã hội là cần thiết.

Không ngừng phát huy ưu thế, khắc phục hạn chế hướng đến nguồn nhân lực có chất lượng và trình độ cao, đáp ứng yêu cầu hội nhập. Cần tích cực cải tiến quy trình đào tạo để nâng cao chất lượng. Tổ chức các hoạt động hướng nghiệp tích cực

hơn, tạo cho người học hiểu được mình, hiểu xu hướng nhân lực, chọn ngành nghề để học và phát triển.

Về hội nhập quốc tế:

Trong một “thế giới phẳng”, “nhỏ dần và chật chội hơn”, mọi quốc gia đều có thể tiếp cận, tham gia trực tiếp vào các khâu, các chuỗi giá trị gia tăng toàn cầu nếu có nguồn nhân lực được chuẩn bị và đào tạo tốt. Đây là yếu tố mang tính kinh tế đòi hỏi phát triển nhân lực TDDT phải quốc tế hóa, đa phương, đa chiều để hội nhập.

Việc mở cửa thị trường lao động tạo sự dịch chuyển lao động giữa các nước đòi hỏi các quốc gia phải nâng cao chất lượng nhân lực của mình. Để làm được những việc này, đòi hỏi phải tập trung đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao, yếu tố quyết định năng lực cạnh tranh quốc gia. Vì vậy, cần phải nhận thức được vai trò, vị trí hàng đầu của giáo dục, đào tạo và khoa học, công nghệ; đẩy mạnh đổi mới giáo dục, đào tạo và khoa học công nghệ trong phát triển nhân lực TDDT để có thể đáp ứng năng động hơn, hiệu quả hơn và trực tiếp hơn những nhu cầu của sự phát triển đất nước.

1.4. Xu hướng nghề nghiệp trong lĩnh vực Thể dục thể thao

1.4.1. Phân loại nghề nghiệp trong lĩnh vực Thể dục thể thao

Phân loại nghề nghiệp

Theo Phạm tất Dong, có 3 cách phân loại nghề nghiệp: Phân loại theo hình thức lao động (Lĩnh vực lao động); Phân loại theo theo đào tạo và Phân loại theo yêu cầu của nghề đối với người lao động [44].

Đối với cách phân loại nghề theo hình thức lao động hay lĩnh vực lao động lại được phân theo 2 lĩnh vực khác nhau: Lĩnh vực quản lý, lãnh đạo gồm 10 nhóm nghề và Lĩnh vực sản xuất với 23 nhóm nghề. Theo cách phân loại này, TDDT thuộc nhóm nghề quản lý, lãnh đạo.

Đối với cách phân loại theo đào tạo: Các nghề được chia thành 2 loại: Nghề được đào tạo và nghề không được đào tạo. Ở đây, TDDT thuộc nhóm nghề được đào tạo.

Với cách phân loại nghề theo yêu cầu của nghề đối với người lao động thì nghề nghiệp được phân loại thành 8 nhóm, bao gồm: Những nghề thuộc lĩnh vực hành chính; Những nghề thuộc lĩnh vực tiếp xúc với con người; Những nghề thợ (công nhân); Những nghề trong lĩnh vực kỹ thuật; Những nghề trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật; Những nghề thuộc lĩnh vực nghiên cứu khoa học; Những nghề tiếp

xúc với thiên nhiên; Và những nghề có điều kiện lao động đặc biệt. Theo cách phân loại này, TĐTT có thể thuộc cả 2 nhóm: Những nghề thuộc lĩnh vực tiếp xúc với con người và Những nghề trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật.

Năm 2008, Tổng cục thống kê ban hành Quyết định 1019/QĐ-TCTK ngày 12 tháng 11 năm 2008 về danh mục dân tộc, danh mục tôn giáo và danh mục nghề nghiệp [92]. Danh mục Nghề nghiệp này được soạn thảo dựa theo bảng phân loại chuẩn quốc tế về nghề nghiệp 2008 của Tổ chức lao động quốc tế ILO [117], có kế thừa bảng Danh mục Nghề nghiệp ban hành theo Quyết định số 114/1998/QĐ-TCTK ngày 29 tháng 3 năm 1999 của Tổng cục trưởng Tổng cục Thống kê về hệ thống chức danh hiện hành của Việt Nam [91]. Theo đó, hiện nay nghề nghiệp được phân thành 10 nhóm nghề Cấp I bao gồm: Các nhà lãnh đạo trong các ngành, các cấp và các đơn vị; Nhà chuyên môn kỹ thuật bậc cao trong các lĩnh vực; Nhân viên (nhân viên chuyên môn sơ cấp, nhân viên kỹ thuật làm việc tại văn phòng, bàn giấy) trong các lĩnh vực; Các nhân viên dịch vụ cá nhân, bảo vệ trật tự - an toàn xã hội và bán hàng có kỹ thuật; Lao động có kỹ thuật trong nông nghiệp, lâm nghiệp và thủy sản; Thợ thủ công có kỹ thuật và các thợ kỹ thuật khác có liên quan; Thợ có kỹ thuật lắp ráp và vận hành máy móc, thiết bị; Lao động giản đơn và Lực lượng quân đội. Đối với mỗi nhóm nghề cấp I lại bao gồm nhiều nhóm nghề cấp II, III và IV. Theo cách phân loại này rất khó để xác định nhóm ngành nghề của ngành TĐTT.

Trong quá trình nghiên cứu, chúng tôi tiếp cận cách phân loại của Phạm Tất Dong và tập trung chú ý đến điều kiện thực tế công việc, TĐTT có thể thuộc cả 2 nhóm: Những nghề thuộc lĩnh vực tiếp xúc với con người và Những nghề trong lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật.

Phân loại nghề nghiệp trong lĩnh vực TĐTT

Trong thực tế, nghề nghiệp trong lĩnh vực TĐTT rất đa dạng, phong phú và ngày càng được bổ sung, tiệm cận với cách phân loại ngành nghề trên thế giới.

Theo nghiên cứu của Lưu Quang Hiệp năm 2013, các loại hình nghề nghiệp cơ bản trong lĩnh vực TĐTT gồm 10 loại [55]: Cán bộ quản lý TĐTT (lãnh đạo và hoạt động nghiệp vụ) Giáo viên, giảng viên TĐTT; HLV TĐTT; Cán bộ Y sinh TĐTT; Cán bộ báo chí và truyền thông thể thao; Cán bộ kinh doanh TĐTT và thể thao giải trí; Hướng dẫn viên TĐTT; Trọng tài thể thao; Cộng tác viên TĐTT và VĐV thể thao. Mỗi loại hình nghề nghiệp có các đặc điểm lao động riêng, cụ thể:

Cán bộ quản lý TDTT: Được phân ra thành 2 loại, cán bộ lãnh đạo và cán bộ hoạt động nghiệp vụ:

Cán bộ lãnh đạo: Là những người lãnh đạo làm việc trong các cơ quan, ban ngành từ Trung ương đến địa phương trong lĩnh vực TDTT, có nhiệm vụ xúc tiến các vấn đề chính trị xã hội, định hướng phát triển công tác TDTT trong hệ thống chiến lược phát triển TDTT của đất nước.

Cán bộ hoạt động nghiệp vụ: Là những người làm việc trong các cơ quan quản lý nhà nước, quản lý xã hội, các cơ quan hành chính nhà nước về TDTT; các doanh nghiệp sản xuất, kinh doanh về TDTT, có nhiệm vụ tổ chức quản lý công tác TDTT trong hệ thống cơ quan quản lý Nhà nước về TDTT; Tư vấn, tổ chức, triển khai các hoạt động TDTT và thực hiện các dịch vụ về TDTT.

Giáo viên, giảng viên TDTT: Là những người làm công tác giảng dạy GDTC tại các trường đại học, cao đẳng, các trường phổ thông, trung cấp nghề, các trung tâm tư vấn giáo dục, trung tâm học tập cộng đồng, các dự án, chương trình giáo dục và phát triển cộng đồng..; hoặc làm việc trong các môi trường xã hội đa văn hóa, môi trường giáo dục (trong và ngoài trường)

Huấn luyện viên: Có nhiệm vụ huấn luyện, đào tạo VĐV năng khiếu trẻ và VĐV cấp tỉnh, thành, ngành tại các trung tâm huấn luyện và đào tạo VĐV ở các Sở, các trung tâm huấn luyện thể thao quốc gia..

Cán bộ y sinh học TDTT: Là những người tham gia chăm sóc sức khỏe tại các đội tuyển TDTT, phục hồi chức năng cho người tập thể thao, kiểm tra thể lực, khả năng chức phận của VĐV và người tập thể thao...tại các trung tâm Huấn luyện TDTT, các đơn vị TDTT cơ sở, cá trường nghiệp vụ TDTT, các CLB TDTT.

Cán bộ báo chí và truyền thông thể thao: Là những người làm những công việc có liên quan đến lĩnh vực báo chí và truyền thông như phóng viên thể thao, biên tập viên thể thao tại các cơ quan báo chí, truyền thông...

Cán bộ kinh doanh TDTT và thể thao giải trí: Là những người tổ chức và khai thác có hiệu quả kinh tế từ các môn thể thao và hoạt động thể thao giải trí tại các doanh nghiệp kinh doanh thuộc mọi thành phần kinh tế.

Hướng dẫn viên TDTT: Là những người chịu trách nhiệm tuyên truyền, vận động, tổ chức, hướng dẫn người tập tham gia các hoạt động TDTT tại các trung tâm, doanh nghiệp, các CLB..

Trọng tài thể thao: Là những người điều hành các cuộc thi đấu thể thao các cấp dựa vào những quy định của Luật thi đấu TDTT và điều lệ giải thể thao.

Cộng tác viên TDTT: Là người có trình độ chuyên môn TDTT, thực hiện nhiệm vụ vận động, tổ chức, hướng dẫn mọi người tập luyện thể dục, biểu diễn, thi đấu thể thao và tham gia hoạt động phát triển phong trào TDTT ở cơ sở.

Vận động viên thể thao (có hợp đồng): Là những người tham gia tranh tài trong các giải thi đấu, biểu diễn thể thao trong nước và quốc tế trên cơ sở tuân thủ luật thi đấu và điều lệ giải ở từng môn thể thao.

Xét về góc độ quản lý nhà nước, theo Quyết định số 12/2008/QĐ-BVHTTDL của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch và Thông tư liên tịch số 13/2014/TTLT-BVHTTDL-BNV ngày 17/10/2014 của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch - Bộ Nội vụ thì viên chức chuyên ngành TDTT được phân thành 4 chức danh: HLV cao cấp; HLV chính; HLV; Hướng dẫn viên [18].

Bên cạnh đó, trong thực tế hiện nay, nghề nghiệp trong lĩnh vực TDTT lại được nhìn nhận theo các hướng mới phù hợp với bối cảnh đổi mới của đất nước, ví dụ, tác giả Nguyễn Chiến trong bài viết “Nghề Quản lý TDTT: Hướng đi mới cho các bạn trẻ” cho rằng: Các sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể làm việc tại các doanh nghiệp, tổ chức, hiệp hội thể thao với các chức danh: Người đại diện thể thao; Chuyên viên đàm phán tài trợ; Chuyên viên quản lý công trình thể thao tại resort; Giám đốc kinh doanh thể thao; Chuyên viên marketing thể thao; Chuyên viên quản lý phòng GYM; Chuyên viên quản lý thể thao giải trí; Chuyên viên quản lý du lịch thể thao; Chuyên viên quản lý sự kiện thể thao; Chuyên viên tổ chức sự kiện thể thao; Chuyên viên nghiên cứu thị trường thể thao; Chuyên viên quản lý thể thao chuyên nghiệp [127].

Như vậy, có thể nói, trong thời gian tới các loại hình nghề nghiệp trong lĩnh vực TDTT rất phong phú và đa dạng. Nó có thể được phân loại thành nhiều dạng, Tuy nhiên trong phạm vi nghiên cứu của luận án, chúng tôi nhận thấy cách phân loại nghề nghiệp TDTT theo nghiên cứu của tác giả Lưu Quang Hiệp là cơ bản phù hợp với thực tiễn hiện nay của xã hội.

1.4.2. Xu hướng nghề nghiệp trong lĩnh vực Thể dục thể thao

Hiện nay, quá trình toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế diễn ra mạnh mẽ, sâu rộng đã tác động sâu sắc đến những hoạt động mang tính kinh tế trong lĩnh vực TDTT như: Kinh tế dịch vụ TDTT giải trí; môi giới, truyền thông TDTT. Điều này đã ảnh hưởng lớn đến xu thế nghề nghiệp trong tương lai của lĩnh vực TDTT. Con số gần 40.000 CLB TDTT quần chúng hoạt động thường xuyên, trong đó, có

khoảng 5000 CLB võ thuật, 3000 CLB sức khỏe ngoài trời, 3000 CLB Billiard đã khẳng định: TDTT đang trên đà phát triển sâu rộng [30].

Tháng 9 năm 2011, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ban hành Quyết định số 3067/QĐ-BVHTTDL về việc phê duyệt quy hoạch phát triển nhân lực nhóm ngành Văn hóa, Thể thao giai đoạn 2011 – 2020 [17], trong đó dự báo:

Nhu cầu về nhân lực nhóm ngành Thể thao sẽ tăng cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu hợp lý hơn theo yêu cầu của sự phát triển đa ngành văn hóa nghệ thuật, gia đình, TDTT và xu thế phát triển khoa học - công nghệ trong bối cảnh hội nhập quốc tế sâu, toàn diện và tiến trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước theo chủ trương của Đảng và Nhà nước.

Bên cạnh sự phát triển mạnh của TDTT ở các đô thị lớn phía Bắc và phía Nam thì đến năm 2020, ở Trung Du, miền núi phía Bắc, miền Trung, Tây Nguyên và Tây Nam Bộ sẽ phát triển mạnh, do đó cần phải tăng cường nhân lực, đặc biệt nhân lực là người dân tộc ít người. Trong Quyết định cũng nhấn mạnh, các bộ, ngành và địa phương liên quan cần chú ý hơn nữa đến nhân lực TDTT làm việc ở vùng sâu, vùng xa, biên giới, hải đảo, nơi có điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn, vừa để khai thác thế mạnh của TDTT cho sự phát triển, vừa đảm bảo được sự đóng góp tích cực vào thực hiện chính sách xã hội và bảo vệ bản sắc văn hóa, chủ quyền dân tộc.

Trong 10 năm tới, nhân lực ở cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp (kể cả đơn vị sự nghiệp có thu) và doanh nghiệp thuộc nhóm ngành TDTT cần thay đổi số lượng, chất lượng và cơ cấu như sau:

Nhân lực quản lý nhà nước tăng ít, chủ yếu là nhân lực có trình độ cử nhân, nhưng phải nâng cao trình độ mọi mặt để đủ khả năng đảm nhiệm chức năng nhiệm vụ tham mưu hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện pháp luật.

Nhân lực đào tạo, nghiên cứu, truyền bá, huấn luyện TDTT sẽ tăng mạnh số người có học hàm, học vị cao.

Nhân lực khối doanh nghiệp và đơn vị sự nghiệp có thu sẽ tăng mạnh số lượng, nâng cao tay nghề, nhất là nhân lực hoạt động trong kinh doanh dịch vụ thể thao giải trí.

Phải chú trọng hơn nữa đến phát triển nhân lực gián tiếp do hoạt động TDTT sẽ được xã hội hóa mạnh hơn.

Trong 10 năm tới số lượng nhân lực quản lý nhà nước ở nhóm ngành TDTT chỉ tăng 0,5-1%/năm; Nhân lực khối sự nghiệp và doanh nghiệp sẽ tăng theo nhu

cầu phát triển, khó dự báo, nhưng có thể căn cứ mức tăng trưởng thời gian vừa qua và xu hướng tăng sắp tới ước tính mức tăng trưởng bình quân khoảng 4%/năm trong giai đoạn 2011-2015 và 6% trong giai đoạn 2016-2020.

Năm 2016, Thủ tướng Chính phủ đã ban hành Quyết định số 1076/QĐ-TTg phê duyệt Đề án tổng thể phát triển GDTC và thể thao trường học giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025 [37], trong đó nhấn mạnh quan điểm, GDTC và thể thao trường học là bộ phận quan trọng, nền tảng của nền TDTT nước nhà; góp phần thực hiện mục tiêu giáo dục toàn diện cho trẻ em, học sinh, sinh viên. Đề án cũng nêu rõ, mục tiêu cụ thể năm 2016-2020 về giáo viên, giảng viên TDTT theo từng cấp học và trình độ đào tạo như sau:

Phân đầu 100% trường (lớp) mầm non có đủ giáo viên theo quy định và được bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kỹ năng về giáo dục phát triển thể chất cho trẻ em;

Có ít nhất 95% trường tiểu học có đủ giáo viên bảo đảm tiêu chuẩn, trình độ đào tạo theo quy định, được bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kỹ năng về GDTC và tổ chức hoạt động thể thao ngoại khóa;

Phân đầu 100% trường trung học cơ sở, trường trung học phổ thông, trường phổ thông có nhiều cấp học có đủ giáo viên TDTT, trong đó có ít nhất 95% số giáo viên đạt tiêu chuẩn và trình độ đào tạo theo quy định, được bồi dưỡng, nâng cao kiến thức, kỹ năng về GDTC và tổ chức hoạt động thể thao ngoại khóa;

Có ít nhất 90% cơ sở giáo dục nghề nghiệp, giáo dục đại học có đủ giáo viên, giảng viên TDTT và bảo đảm tiêu chuẩn, trình độ đào tạo theo quy định.

Đề án định hướng đến năm 2025, phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên TDTT đạt tiêu chuẩn và trình độ đào tạo để bảo đảm 100% các cơ sở giáo dục phổ thông có đủ giáo viên, giảng viên thể dục, thể thao theo quy định.

Như vậy, có thể cho rằng: Xu hướng nghề nghiệp trong lĩnh vực TDTT đang có nhiều chuyển biến, gia tăng về số lượng và loại hình hoạt động. Nếu trước kia chỉ dừng ở các loại hình nghề nghiệp như: Cán bộ TDTT, giáo viên TDTT thì nay, hướng dẫn viên TDTT hay cán bộ kinh doanh TDTT và thể thao giải trí sẽ gia tăng. Đặc biệt, số lượng nhân lực làm việc trong cơ quan quản lý nhà nước sẽ giảm và nhân lực tại các đơn vị sự nghiệp và doanh nghiệp tăng do nhu cầu phát triển và xã hội hóa các hoạt động.

1.5. Khái quát lịch sử đào tạo của Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

1.5.1. Khái quát về Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Trường Đại học TDTT Bắc Ninh là đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch [40], có sứ mệnh đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, giáo viên, HLV, VĐV TDTT chất lượng cao, gắn với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực TDTT cả nước; là cơ sở nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và hợp tác quốc tế trong lĩnh vực TDTT, phục vụ phát triển sự nghiệp TDTT, sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế [108].

Trải qua 60 năm xây dựng và phát triển, đến nay Nhà trường đã xây dựng được một hệ thống đào tạo tương đối hoàn chỉnh gồm 5 bậc: Đào tạo VĐV trẻ, đào tạo cao đẳng, đào tạo đại học, đào tạo Thạc sĩ và đào tạo Tiến sĩ với 4 hình thức đào tạo: Chính quy, vừa làm vừa học, liên thông và liên kết [101].

Được sự quan tâm chỉ đạo của Đảng và Nhà nước, của Ngành TDTT và sự giúp đỡ của địa phương, với sự nỗ lực phấn đấu của lớp lớp thầy trò, từ một cơ sở đào tạo với bao khó khăn, thử thách, đến nay, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đã trở thành trường đại học đầu tiên trong khối ngành TDTT được Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch phê duyệt Đề án Trường trọng điểm. Nhà trường đã đào tạo và bồi dưỡng cho đất nước nhiều thế hệ cán bộ khoa học, cán bộ quản lý TDTT, HLV, VĐV có năng lực chuyên môn cao, có phẩm chất chính trị vững vàng, có đạo đức và lòng say mê nghề nghiệp, góp phần quan trọng trong sự nghiệp phát triển TDTT nước nhà.

Cho đến nay hơn 30 nghìn cán bộ TDTT của 25 khóa trung học, trên 20 khóa hoàn thiện đại học; 53 khóa đại học vừa làm vừa học; 57 khóa đại học, 27 khóa thạc sĩ, 7 khóa NCS đã và đang được đào tạo tại Nhà trường. Quy mô đào tạo của Nhà trường tại thời điểm năm 2016 và định hướng đến năm 2020, 2030 được chúng tôi trình bày tại bảng 1.1.

Bảng 1.1. Quy mô đào tạo của Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh giai đoạn 2016-2030

Bậc đào tạo	Ngành	Mã ngành	Năm 2016	Năm 2020	Năm 2030
Tiến sĩ	Giáo dục học	9140101	47	70	80
Cao học	Giáo dục học	8140101	326	550	600
Đại học	GDTC	7140206	3127	6000	7000
	Huấn luyện thể thao	7140207			
	Quản lý TDTT	7810301			
	Y sinh học TDTT	7729001			
VDV trẻ			149	250	300
Sinh viên nước ngoài			35	30	45
Tổng			3684	6900	8025

Nguồn: Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế; Đề án Chiến lược phát triển Trường

1.5.2. Chương trình đào tạo đại học Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Ngay từ những năm đầu thành lập, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh được giao nhiệm vụ đào tạo cán bộ, giáo viên TDTT, tiền thân của Ngành GDTC hiện nay.

Mục tiêu đào tạo cử nhân Ngành GDTC

Mục tiêu chung: Chương trình đào tạo đại học Ngành GDTC nhằm đào tạo giáo viên TDTT trình độ Đại học cho các trường trong hệ thống giáo dục quốc dân.

Mục tiêu cụ thể: Về phẩm chất đạo đức: Có phẩm chất đạo đức của người giáo viên, giảng viên nhà trường xã hội chủ nghĩa Việt Nam; Thấm nhuần thế giới quan Mác – Lê Nin và tư tưởng Hồ Chí Minh, yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, yêu học sinh, sinh viên, yêu nghề; Có đạo đức, tác phong mẫu mực và tinh thần trách nhiệm cao.

Về kiến thức: Nắm vững hệ thống kiến thức chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm trong lĩnh vực GDTC, đặc biệt là GDTC cho thanh thiếu niên; Có năng lực chuyên môn và nghiệp vụ sư phạm đảm bảo hoàn thành tốt công tác dạy học môn GDTC trong các Nhà trường.

Về kỹ năng: Làm công tác đoàn thể, chủ nhiệm lớp; Tư vấn và tổ chức các hoạt động rèn luyện sức khỏe, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp... Có kỹ năng hướng dẫn và tổ chức nghiên cứu khoa học trong lĩnh vực GDTC.

Chuẩn đầu ra của cử nhân Ngành GDTC [98]:

Về kiến thức chung: Nắm vững các nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lê Nin, đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam và tư tưởng Hồ Chí Minh; Có kiến thức đại cương có liên quan đến ngành học (Văn hóa, hành chính, pháp luật...)

Về kiến thức chuyên ngành: Nắm vững kiến thức nghiệp vụ sư phạm; Nắm vững kiến thức các môn thể thao chuyên ngành; Có kiến thức cơ bản về phương pháp NCKH trong lĩnh vực GDTC; Có kiến thức tổ chức hoạt động công tác Đoàn Thanh niên và Đội Thiếu niên tiên phong Hồ Chí Minh.

Về kiến thức bổ trợ: Có kiến thức ngoại ngữ tương đương trình độ B, nghĩa là có thể hiểu được các câu và cấu trúc được sử dụng thường xuyên liên quan đến nhu cầu giao tiếp cơ bản (như các thông tin về gia đình, bản thân, đi mua hàng, hỏi đường, việc làm). Có thể trao đổi thông tin về những chủ đề đơn giản, quen thuộc hằng ngày. Có thể mô tả đơn giản về bản thân, môi trường xung quanh và những vấn đề thuộc nhu cầu thiết yếu. Có kiến thức tin học tương đương trình độ B, biết vận dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy.

Về kỹ năng cứng: Cử nhân Ngành GDTC có kỹ năng thực hiện chương trình, tổ chức giảng dạy và kiểm tra đánh giá môn học GDTC (Thẻ dạy) cho học sinh, sinh viên trong các trường thuộc hệ thống giáo dục quốc dân; Có kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo. Khi tốt nghiệp ra trường, sinh viên phải đạt tiêu chuẩn VĐV cấp II ở môn thể thao chuyên ngành và tiêu chuẩn VĐV cấp III ở 2 môn thể thao tự chọn; Có kỹ năng trong tổ chức và quản lý các hoạt động TDTT của Nhà trường; Có kỹ năng triển khai và tổ chức công tác NCKH trong lĩnh vực GDTC và Có kỹ năng giao tiếp, ứng xử với học sinh và đồng nghiệp đảm bảo thực hiện được mục tiêu giáo dục và xử lý tốt các tình huống sư phạm trong quá trình giảng dạy, quản lý, giáo dục học sinh, sinh viên.

Về kỹ năng mềm: Có năng lực làm tốt công tác chủ nhiệm lớp; Có kỹ năng tổ chức, điều hành các hoạt động tập thể, công tác Đoàn, Đội...; Biết kết hợp và vận dụng linh hoạt giữa kỹ năng “cứng” và kỹ năng “mềm” trong giải quyết công việc.

Về thái độ: Có lập trường tư tưởng vững vàng, có đạo đức và nếp sống lành mạnh, say mê nghề nghiệp; Nắm vững chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước, đặc biệt là đường lối của Đảng trong lĩnh vực TDTT; Có tính tự chủ, sáng tạo và tinh thần trách nhiệm cao với công việc được giao; Có ý thức tổ

chức, kỷ luật; chấp hành tốt các quy định của Nhà nước và của Nhà trường; Có tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài trường.

Vị trí và khả năng làm việc sau khi tốt nghiệp của cử nhân Ngành GDTC:

Sau khi tốt nghiệp, sinh viên có khả năng làm công tác giảng dạy môn học GDTC ở các bậc học thuộc hệ thống Giáo dục quốc dân; Là cán bộ chuyên môn trong các cơ quan quản lý nhà nước hoặc cơ quan quản lý xã hội về TDTT; hoặc tổ chức hướng dẫn hoạt động TDTT cho mọi người tại các đơn vị TDTT cơ sở và các CLB TDTT.

Khả năng học tập nâng cao trình độ sau khi tốt nghiệp của cử nhân Ngành GDTC:

Có thể tiếp tục học sau đại học (Thạc sĩ, Tiến sĩ) theo đúng chuyên ngành hoặc chuyển đổi một số học phần để học chuyên ngành khác thuộc khối ngành TDTT tại các trường.

Nội dung chương trình đào tạo của Ngành GDTC gồm các khối kiến thức [97]: Các môn đại cương; Các môn cơ sở và kiến thức chuyên môn; Các môn kiến thức ngành và thực tập nghề nghiệp với tổng thời lượng là 63 học phần; 210 đơn vị học trình với 2.790 giờ học. Thời gian đào tạo: 4 năm. Cụ thể:

(1) Các môn đại cương: Gồm 14 đơn vị học phần, 47 đơn vị học trình và được giảng dạy trong 705 tiết, trang bị cho người học kiến thức của 13 môn học, gồm: Những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác – Lê Nin; Đường lối cách mạng của Đảng cộng sản Việt Nam; Tư tưởng Hồ Chí Minh; Ngoại ngữ; Tin học đại cương; Tâm lý học đại cương; Giáo dục học đại cương; Thống kê toán học; Phương pháp Nghiên cứu khoa học TDTT; Cơ sở văn hóa Việt Nam; Pháp luật đại cương; Quản lý hành chính Nhà nước và Giáo dục quốc phòng.

(2) Các môn cơ sở và kiến thức chuyên môn: Gồm 18 đơn vị học phần, 47 đơn vị học trình và được giảng dạy trong 705 tiết học, trang bị cho người học những kiến thức của 15 môn học, bao gồm: Tâm lý học TDTT; Giáo dục học TDTT; Giao tiếp sư phạm; Logic hình thức; Giải phẫu học TDTT; Sinh lý học TDTT; Y học TDTT; Lịch sử TDTT; Đường lối TDTT của Đảng cộng sản Việt Nam; Đo lường thể thao; Lý luận và phương pháp TDTT; Lý luận và phương pháp TDTT trường học; Quản lý TDTT; Âm nhạc vũ đạo và Công tác đoàn đội.

(3) Các môn kiến thức ngành: Đây là nội dung học chiếm nhiều thời lượng trong quá trình đào tạo với 28 đơn vị học phần; 92 đơn vị học trình và được giảng

dạy trong 1.380 tiết học, trang bị cho sinh viên các kiến thức của 16 môn học: Điền kinh; Thể dục; Bơi lội; Bóng đá; Bóng chuyền; Bóng bàn; Cầu lông; Cờ vua; Bóng rổ; Bóng ném; Đá cầu; Võ; Vật; Bắn súng; Quần vợt và Thể thao chuyên ngành, trong đó môn thể thao chuyên ngành với 360 tiết, học trong 6 học phần từ học kỳ 1 đến học kỳ 6.

(4) Thực tập nghề nghiệp: Đây là nội dung nhằm trang bị cho sinh viên môi trường để thực hành những kiến thức đã được học, áp dụng vào trong thực tế. Thực tập nghề nghiệp gồm 3 học phần với 24 đơn vị học trình, trong đó có Kiến tập nghiệp vụ; Thực tập nghiệp vụ và Luận văn hoặc thi cuối khóa.

Phương thức đào tạo của cử nhân Ngành GDTC theo niên chế [97]

Từ năm 2015 đến nay, Chương trình đào tạo đại học Ngành GDTC được áp dụng theo Quyết định số 727/QĐ-TD/TTBN ngày 28/8/2015 [104].

Nhằm khái quát về nội dung của 2 chương trình, chúng tôi đã lập bảng so sánh nội dung đào tạo giữa 2 chương trình, cụ thể được trình bày tại bảng 1.2.

**Bảng 1.2. Bảng so sánh nội dung đào tạo giữa 2 chương trình đào tạo Ngành Giáo dục thể chất
Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh**

TT	Môn học	Số học phần		Số tín chỉ (ĐVHT)		Số giờ		Kỳ học	
		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
CÁC MÔN ĐẠI CƯƠNG CHUNG		14	13	47	31	705	465		
1	Những nguyên lý cơ bản của Chủ nghĩa Mác – Lê Nin	1	2	8	5	120	75	Kỳ 1 và 2	Kỳ 1 và 2
2	Đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam	1	1	4	3	60	45	Kỳ 4	Kỳ 3
3	Tư tưởng Hồ Chí Minh	1	1	3	2	45	30	Kỳ 3	Kỳ 3
4	Ngoại ngữ	3	2	10	6	150	90	Kỳ 1, 2, 3	Kỳ 1, 2
5	Tin học đại cương	1	1	4	2	60	30	Kỳ 3	Kỳ 2
6	Tâm lý học đại cương	1	1	3	2	45	30	Kỳ 3	Kỳ 3
7	Giáo dục học đại cương	1	1	3	2	45	30	Kỳ 4	Kỳ 3
8	Thống kê toán học	1	1	3	2	45	30	Kỳ 3	Kỳ 4
9	Phương pháp NCKH TĐT	1	1	3	3	45	45	Kỳ 5	Kỳ 4
10	Cơ sở văn hóa Việt Nam	1	-	2	-	30	-	Kỳ 7	-
11	Pháp luật đại cương	1	1	2	2	30	30	Kỳ 8	Kỳ 1
12	Quản lý hành chính Nhà nước	1	1	2	2	30	30	Kỳ 7	Kỳ 2
13	Giáo dục quốc phòng	2	3	11	11	165	165	Kỳ 3 và 5	
CÁC MÔN CƠ SỞ VÀ KIẾN THỨC CHUYÊN MÔN		18	14	47	29	705	435		
1	Tâm lý học TĐT	1	1	3	2	45	30	Kỳ 4	Kỳ 4

TT	Môn học	Số học phần		Số tín chỉ (ĐVHT)		Số giờ		Kỳ học	
		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
2	Giáo dục học TĐTT	1	1	3	2	45	30	Kỳ 5	Kỳ 6
3	Giao tiếp sư phạm	1	1 (TC)	2	2	30	30	Kỳ 6	Kỳ 5
4	Logic hình thức	1	-	3	-	45	-	Kỳ 2	-
5	Giải phẫu học TĐTT	1	1	4	2	60	30	Kỳ 1	Kỳ 1
6	Sinh lý học TĐTT	2	2	5	4	75	60	Kỳ 3 và 4	Kỳ 3 và 4
7	Y học TĐTT	2	1 (TC)	5	3	75	45	Kỳ 6 và 7	Kỳ 7
8	Lịch sử TĐTT	1	-	2	-	30	-	Kỳ 5	-
9	Đường lối TĐTT của Đảng cộng sản Việt Nam	1	-	2	-	30	-	Kỳ 5	-
10	Đo lường thể thao	1	1 (TC)	2	2	30	30	Kỳ 4	Kỳ 5
11	Lý luận và phương pháp TĐTT	2	-	5	-	75	-	Kỳ 5 và 6	-
12	Lý luận và PP TĐTT trường học	1	1	4	2	60	30	Kỳ 7	Kỳ 7
13	Quản lý TĐTT	1	-	3	-	45	-	Kỳ 7	-
14	Âm nhạc vũ đạo	1	1 (KTN)	2	2	30	30	Kỳ 2	Kỳ 2
15	Công tác đoàn đội	1	-	2	-	30	-	Kỳ 6	-
16	Lý luận và phương pháp GDTC	-	2	-	4	-	60	-	Kỳ 5 và 6
17	Quản lý TĐTT quần chúng	-	1	-	2	-	30	-	Kỳ 5
18	Vệ sinh TĐTT	-	1 (TC)	-	2	-	30	-	Kỳ 2
19	Xã hội học TĐTT	-	1 (TC)	-	2	-	30	-	Kỳ 7
CÁC MÔN KIẾN THỨC NGÀNH		28	21	92	62	1380	930		
1	Điền kinh	2	2	10	4	150	60	Kỳ 1 và 2	Kỳ 1 và 2
2	Thể dục	2	2	8	4	120	60	Kỳ 1 và 2	Kỳ 1 và 2

TT	Môn học	Số học phần		Số tín chỉ (ĐVHT)		Số giờ		Kỳ học	
		(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)	(1)	(2)
3	Bơi lội	2	2	7	4	105	60	Kỳ 4 và 5	Kỳ 3 và 4
4	Bóng đá	2	1	6	3	90	45	Kỳ 3 và 4	Kỳ 3
5	Bóng chuyền	2	1	6	3	90	45	Kỳ 5 và 6	Kỳ 5
6	Bóng bàn	2	1 (TC)	4	3	60	45	Kỳ 6	Kỳ 7
7	Cầu lông	2	1	6	3	90	45	Kỳ 4 và 5	Kỳ 4
8	Cờ vua	1	1 (TC)	2	3	30	45	Kỳ 6	Kỳ 5
9	Bóng rổ	1	1	3	3	45	45	Kỳ 8	Kỳ 6
10	Bóng ném	1	1 (TC)	3	3	45	45	Kỳ 7	Kỳ 7
11	Đá cầu	1	1 (TC)	2	2	30	30	Kỳ 1	Kỳ 2
12	Võ	1	1	3	3	45	45	Kỳ 6	Kỳ 6
13	Vật	1	-	2	-	30	-	Kỳ 8	-
14	Bắn súng	1	-	2	-	30	-	Kỳ 7	-
15	Quần vợt	1	-	4	-	60	-	Kỳ 7	-
16	Thể thao chuyên ngành	6	5	24	22	360	330	Từ kỳ 1 đến kỳ 6	Từ kỳ 3 đến kỳ 7
THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP VÀ KHÓA LUẬN TỐT NGHIỆP			3		14		630		
1	Kiến tập nghiệp vụ lần 1	1	1	4	3	4 tuần	135	Kỳ 6	Kỳ 6
2	Thực tập nghiệp vụ	1	1	10	5	300	225	Kỳ 8	Kỳ 8
3	Khóa luận tốt nghiệp	1	1	10	6	150	270	Kỳ 8	Kỳ 8

Ghi chú: (1) là chương trình đào tạo Ngành GDTC ban hành theo Quyết định số 283b/QĐ-ĐHTTBN ngày 20/6/2010, áp dụng cho các khóa Đại học từ 46 – 50; (2) là chương trình đào tạo Ngành GDTC ban hành theo Quyết định số 727/QĐ-TDĐTBN ngày 28/8/2015, áp dụng từ khóa Đại học 51 đến nay

Qua bảng 1.2 cho thấy:

Về phương thức đào tạo: Chương trình đào tạo năm 2015 được chuyển từ niên chế sang tín chỉ, nhưng về cơ bản chưa có sự khác biệt nhiều với phương thức đào tạo theo niên chế, cụ thể:

Về tính tự chủ của người học: Tất cả sinh viên đều học theo một tiến độ chung do nhà trường sắp xếp mà chưa tự sắp xếp chương trình học, lịch học hay lượng kiến thức học phù hợp với năng lực riêng. Đối với các học phần tự chọn, sinh viên vẫn chưa được lựa chọn các môn học phần phù hợp với khả năng và sở thích của mình.

Chương trình học vẫn chưa có tính liên thông với ngành học khác hay trường khác mà chỉ có thể liên thông trong cùng ngành học. Do đó, sinh viên chưa có điều kiện để có thể đồng thời học thêm ngành khác trong số 4 ngành đào tạo tại Trường.

Phương pháp đánh giá kết quả học vẫn theo kết quả học tập của 1 năm. Nếu năm học đó sinh viên không đạt yêu cầu thì phải học lại mà chưa tính theo tổng số tín chỉ tích lũy.

Về quản lý sinh viên, sinh viên vẫn được quản lý, sinh hoạt theo lớp, được tư vấn chủ yếu bởi giáo viên chủ nhiệm của lớp mà chưa quản lý theo học phần và được tư vấn bởi cố vấn học tập.

Tổng thời gian đào tạo được thực hiện trong 4 năm với 136 tín chỉ, 51 học phần và 2.460 tiết học.

Về nội dung chương trình: Tổng số lượng tiết học đã giảm từ 2790 tiết xuống 2460 (giảm 6.29%)

Đối với kiến thức của các môn đại cương, số lượng tiết học của chương trình mới giảm 20.51% so với chương trình năm 2010, tổng số lượng môn học cũng giảm còn 12 môn so với 13 môn của chương trình cũ (bỏ môn Cơ sở văn hóa Việt Nam)

Đối với kiến thức các môn cơ sở và kiến thức chuyên môn, số lượng tiết học của chương trình mới giảm 23.68% so với chương trình năm 2010, tổng số môn học giảm còn 12 môn so với 15 môn học của chương trình cũ, trong đó chuyển 1 môn của chương trình cũ sang khối kiến thức ngành, 5 môn thuộc các môn tự chọn, giảm 6 môn và tăng 4 môn học mới so với chương trình cũ.

Về kiến thức ngành, số lượng tiết học của chương trình mới giảm 19.48%. Số lượng môn học cũng giảm còn 14 môn (chương trình cũ là 16 môn)

Thời gian học của các môn trong chương trình đào tạo năm 2015 về cơ bản không có thay đổi nhiều so với chương trình đào tạo năm 2010.

1.6. Các công trình nghiên cứu có liên quan

1.6.1. Tình hình nghiên cứu ở nước ngoài

Vấn đề việc làm của sinh viên tốt nghiệp ra trường hiện nay đã và đang là vấn đề mang tính thời sự không chỉ ở Việt Nam mà của nhiều quốc gia trên thế giới. Cùng với sự phát triển, hội nhập quốc tế của các nước trên thế giới, cơ hội việc làm mở ra cho mọi ngành nghề, mọi đối tượng. Tuy nhiên, những yêu cầu của hội nhập và quốc tế đòi hỏi ngày càng cao về chất lượng nguồn nhân lực, vì vậy người lao động (cả trí óc và chân tay) nếu không có sự chuẩn bị tốt về phẩm chất và năng lực sẽ không tìm được việc làm.

Trung Quốc, một quốc gia có nền kinh tế phát triển, nhưng theo thống kê, từ năm 2002 đến năm 2012, số sinh viên tốt nghiệp ra trường không xin được việc làm tăng từ 1.45 triệu lên đến 6.8 triệu người. Nếu cộng thêm cả những người đã thất nghiệp trước đó, thì ở thời điểm năm 2012 toàn Trung Quốc có khoảng 25 triệu sinh viên tốt nghiệp ra trường gặp khó khăn trong vấn đề việc làm. Trong đó, sinh viên TĐTT tốt nghiệp ra trường không xin được việc làm chiếm tỷ lệ cao và là một trong những vấn đề nóng của Trung Quốc. Theo tổng hợp của Wen Xia từ 4 bản báo cáo tình hình việc làm của sinh viên Trung Quốc sau khi tốt nghiệp ra trường trong 4 năm từ 2009-2012 cho thấy, vấn đề việc làm của sinh viên tốt nghiệp ngành TĐTT liên tục 4 năm liền nằm trong top 10 những ngành nghề khó tìm được việc làm ở Trung Quốc [121].

Qiao Renbo, Hu Tuqin (2010), trong bài viết về giải pháp việc làm đối với sinh viên tốt nghiệp đại học TĐTT đã chỉ ra một số nhân tố ảnh hưởng tới vấn đề tìm việc của sinh viên tốt nghiệp TĐTT của Trung Quốc, cụ thể: (1) Sự mâu thuẫn giữa việc mở rộng tuyển sinh của các trường đại học TĐTT với thực tế nhu cầu vị trí việc làm; (2) Chương trình đào tạo, cấu trúc chuyên môn lạc hậu và năng lực của sinh viên tốt nghiệp TĐTT không đáp ứng được với yêu cầu xã hội; (3) Tổ chất tổng hợp của bản thân sinh viên và quan điểm chọn nghề của sinh viên TĐTT là một trong những nhân tố quan trọng ảnh hưởng tới hiệu quả tìm việc. Tác giả cũng chỉ rõ, đa số sinh viên tốt nghiệp TĐTT đều có quan điểm phải tìm việc ở các thành phố lớn, do vậy làm hạn chế sự lựa chọn việc làm của sinh viên [122].

Zhang cai (2014), trong nghiên cứu về thực trạng và giải pháp việc làm cho sinh viên tốt nghiệp khoa thể thao quần chúng đã chỉ ra những vấn đề còn tồn tại

ảnh hưởng tới việc làm của sinh viên khoa thể thao quần chúng là: (1) Chuẩn bị kiến thức và kỹ năng chưa đầy đủ; (2) Kỳ vọng việc làm quá cao; (3) Lựa chọn chuyên ngành thể thao quần chúng một cách tùy tiện, không có sự hiểu biết toàn diện về chuyên ngành; (4) Kế hoạch chuẩn bị nghề nghiệp còn chưa hợp lý và hiệu quả; (5) Không nắm rõ các thông tin về việc làm và thiếu sự hiểu biết về chính sách việc làm. Xuất phát từ những tồn tại đó, tác giả cũng đã nghiên cứu và đề xuất các giải pháp khắc phục theo 3 hướng [123]:

Thứ nhất, Giải pháp đối với sinh viên: (1) Nâng cao năng lực cạnh tranh việc làm có tính trọng tâm; (2) Sinh viên phải chủ động tìm kiếm thị trường việc làm; (3) Xây dựng kế hoạch tìm kiếm việc làm ngay khi còn đang trên ghế nhà trường; (4) Xây dựng quan điểm đúng đắn về việc làm, nâng cao sự tự tin trong tìm việc và tích cực lập nghiệp.

Thứ hai, Giải pháp đối với công tác đào tạo của nhà trường: (1) Xây dựng mục tiêu đào tạo chuyên ngành theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội; (2) Tăng cường sự giao lưu, hợp tác và trao đổi thông tin giữa các trường đại học; (3) Coi trọng quá trình thực tập của sinh viên, có quy định kiểm tra giám sát và đánh giá quá trình thực tập của sinh viên; (4) Đổi mới chương trình đào tạo, đảm bảo nội dung đào tạo phù hợp với nhu cầu của thị trường việc làm; (5) Tăng cường công tác định hướng nghề nghiệp, thay đổi quan điểm về việc làm, tích cực hướng dẫn tìm việc.

Thứ ba, Giải pháp đối với xã hội và việc làm: (1) Hoàn thiện hệ thống chính sách pháp quy, quy phạm vị trí công việc trong lĩnh vực thể thao quần chúng; (2) Hoàn thiện thể chế ở các xã phường, tạo không khí thể thao, nâng cao nhận thức về thể thao quần chúng; (4) Cân đối việc phân bổ tuyển chọn nhân tài, thúc đẩy phát triển hài hòa thể thao quần chúng ở các địa phương; (5) Tăng cường sự ủng hộ đối với sản nghiệp tài chính thứ 3, động viên sinh viên tham gia vào sản nghiệp và tự mình lập nghiệp.

Thứ tư, Giải pháp Tăng cường mối liên hệ giữa xã hội, nhà trường với sinh viên tốt nghiệp để cùng xúc tiến việc làm.

1.6.2. Tình hình nghiên cứu trong nước

Trong những năm qua, đã có nhiều nhà khoa học trong nước tiến hành các nghiên cứu khác nhau liên quan tới vấn đề đánh giá thực trạng nhu cầu về nguồn nhân lực, các yêu cầu trong việc đổi mới nâng cao chất lượng đào tạo và đề xuất

các giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong lĩnh vực TĐTT, tiêu biểu như:

Đặng Quốc Nam và cộng sự (2011), khi nghiên cứu về chất lượng đội ngũ cán bộ TĐTT miền Trung – Tây Nguyên đã đánh giá: Chất lượng của đội ngũ cán bộ TĐTT khu vực miền Trung – Tây Nguyên còn hạn chế, chủ yếu về năng lực tổ chức và quản lý các hoạt động thực tiễn ở cơ sở, do đó chưa đáp ứng với nhu cầu xã hội. Từ đó các tác giả đề xuất 3 nhóm giải pháp: (1) Nhóm giải pháp về bồi dưỡng nâng cao nhận thức và những phẩm chất chung, các năng lực cá nhân cần thiết, bồi dưỡng nâng cao kiến thức và kỹ năng chuyên môn; (2) Nhóm giải pháp bồi dưỡng nâng cao trình độ về chuyên môn nghiệp vụ, lý luận chính trị, quản lý nhà nước; ngoại ngữ, tin học, kiến thức và năng lực phối hợp liên ngành và (3) Nhóm giải pháp về tổ chức quản lý, sử dụng và đánh giá cán bộ [67].

Lưu Quang Hiệp và cộng sự (2013), khi tiến hành nghiên cứu đề tài cấp bộ về vấn đề nguồn nhân lực TĐTT thể thao đến năm 2010 ở các tỉnh phía Bắc đã xác định được mô hình nguồn nhân lực TĐTT gồm 10 đối tượng (Cán bộ quản lý TĐTT; giáo viên, giảng viên TĐTT, HLV thể thao, cán bộ y sinh học TĐTT; cán bộ báo chí và truyền thông thể thao; cán bộ kinh doanh TĐTT và thể thao giải trí; hướng dẫn viên TĐTT; trọng tài thể thao; cộng tác viên TĐTT; VĐV). Tuy nhiên khi nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực TĐTT các tỉnh phía Bắc, tác giả đã chỉ ra vấn đề còn tồn tại: Nguồn nhân lực do ngành TĐTT quản lý chủ yếu tập trung vào các HLV, còn các ngành khác quản lý chủ yếu là giáo viên TĐTT. Điều này cho thấy việc đào tạo và sử dụng các nguồn nhân lực TĐTT ở các tỉnh phía Bắc còn thiếu tính đa dạng và mất cân đối về cơ cấu. Trên cơ sở phân tích thực trạng, các tác giả đã đề xuất được 3 nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là cán bộ TĐTT các tỉnh phía Bắc và 6 giải pháp phát triển nguồn nhân lực TĐTT đến năm 2020 ở các tỉnh phía Bắc [55].

Kết quả nghiên cứu của Bùi Quang Hải (2014), về chất lượng đào tạo đại học hệ chính quy Ngành GDTC đã lựa chọn và đề xuất 10 giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học hệ chính quy Ngành GDTC ở Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh giai đoạn 2008-2013 gồm: Nâng cao năng lực cán bộ quản lý và công tác quản lý đào tạo đại học; Nâng cao chất lượng và đổi mới phương pháp giảng dạy đại học; Nâng cao chất lượng tuyển sinh đại học; Cải tiến chương trình đào tạo đại học; Ưu tiên cơ sở vật chất và các điều kiện đảm bảo cho đào tạo đại học; Giải pháp về khoa học công nghệ; Thông tin truyền thông và hợp tác quốc tế; Giải pháp

về tài chính; Xây dựng đội ngũ các nhà giáo, nhà khoa học có trình độ chuyên môn cao, tâm huyết với nghề nghiệp trong đào tạo đại học và giải quyết thỏa đáng mối quan hệ giữa quy mô và điều kiện đảm bảo chất lượng đào tạo [53].

Nguyễn Đại Dương (2015), nghiên cứu về các giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đã chỉ ra những vấn đề còn hạn chế trong quá trình đào tạo như: Còn chậm đổi mới trong việc tiếp cận các chương trình đào tạo trình độ cao ở khu vực và trên thế giới; Chất lượng tuyển sinh đầu vào còn thấp, bị ảnh hưởng áp lực về số lượng; Kết quả đào tạo chưa đáp ứng được các yêu cầu của chuẩn đầu ra theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội; Nội dung chương trình đào tạo còn nhiều, vấn đề học tập ngoại khóa của sinh viên chưa được quan tâm; Hợp tác quốc tế chủ yếu là việc cử cán bộ tham gia học tập kinh nghiệm, chưa có các đối tác chiến lược; Tài liệu giáo trình nhiều, nhưng còn lạc hậu, một số tài liệu đã quá 10 năm, các môn học mới vẫn còn thiếu. Trên cơ sở phân tích những tồn tại trên, tác giả cũng đã đề xuất được một số giải pháp để nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường [46].

Phạm Tuấn Hiệp (2015), đã tiến hành nghiên cứu xác định nhu cầu đào tạo cử nhân TDTT Ngành GDTC hệ vừa làm vừa học tại một số tỉnh khu vực miền núi phía Bắc. Trong nghiên cứu này, tác giả chỉ ra, nhu cầu đối với cán bộ TDTT Ngành GDTC hệ vừa làm vừa học chiếm tỷ lệ cao nhất ở khu vực miền núi, tiếp đến là khu vực nông thôn và nhu cầu ít nhất ở khu vực thành thị. Kết nghiên cứu của tác giả cho thấy sự mất cân đối về phân bổ nguồn nhân lực TDTT ở các khu vực. Trong đó, số đông sinh viên tốt nghiệp TDTT đều có xu hướng tìm việc tại các khu vực thành thị, ít người có nguyện vọng tới các khu vực nông thôn và miền núi, những khu vực có nhu cầu cao về nhân lực TDTT [57].

Đình Khánh Thu (2016), đã tiến hành nghiên cứu về các giải pháp nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo sinh viên chuyên ngành Thể dục, Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, tác giả đã tìm hiểu thực trạng việc làm của sinh viên chuyên ngành Thể dục sau khi tốt nghiệp và đề xuất được 3 giải pháp nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo bao gồm: Nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo theo hướng đáp ứng yêu cầu thực tiễn; Nâng cao trình độ giáo viên đáp ứng yêu cầu đào tạo chuyên ngành và Nâng cao năng lực thực tiễn của sinh viên đáp ứng yêu cầu xã hội [88].

Ở các lĩnh vực khác, nhiều tác giả cũng đã nghiên cứu về vấn đề nguồn nhân lực và mức độ đáp ứng công việc của nguồn nhân lực như:

Trong nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam, Lê Thị Hồng Diệp (2010) cho rằng: Điều kiện để tạo được lợi thế cạnh tranh trong thời đại ngày nay là đầu tư phát triển nguồn nhân lực có chất lượng cao; Phải đầu tư xứng đáng vào giáo dục đào tạo, tức là đầu tư vào nguồn tài nguyên con người, đào tạo nguồn nhân lực có năng lực trí tuệ và tay nghề cao, có khả năng tiếp nhận và sáng tạo tri thức và công nghệ mới [49].

Nguyễn Trung (2012) lại cung cấp thông tin đáng chú ý về chất lượng đào tạo ở nước ta thông qua đánh giá của các doanh nghiệp: (1) Họ phải đào tạo lại hầu hết mọi người ở mọi cấp bậc; (2) Họ không tin tưởng vào hệ thống đại học và các viện nghiên cứu trong nước vì chất lượng giảng dạy thấp, nội dung lạc hậu, khả năng nghiên cứu nghèo nàn; sách vở và thiết bị thiếu, không đồng bộ, yếu về ngoại ngữ và năng lực tổ chức, quản lý còn thấp [133].

Võ Thị Kim Loan (2014) khi nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở Thành phố Hồ Chí Minh đã chỉ ra rằng: Nguồn nhân lực thành phố chưa đáp ứng được yêu cầu phát triển. Số lao động chuyên nghiệp chỉ mới đáp ứng cho những ngành nghề truyền thống và công nghệ trung bình, còn một bộ phận không đáp ứng yêu cầu công nghệ mới; Hệ thống đào tạo chuyên nghiệp vừa thiếu định hướng, vừa mất cân đối giữa các hệ đào tạo cao đẳng, đại học và công nhân kỹ thuật. Tình trạng trọng bằng cấp, thừa thầy thiếu thợ làm cho nguồn nhân lực thiếu hụt nghiêm trọng. Để giải quyết vấn đề này, cần thực hiện đồng bộ các giải pháp về giáo dục đào tạo, chính sách sử dụng và thu hút nhân tài song song với sự phát triển của khoa học công nghệ [65].

Phạm Văn Nam (2014) nghiên cứu về việc nâng cao chất lượng đào tạo trình độ đại học thông qua hợp tác giữa các trường đại học khối kinh tế và doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội đã đưa ra 6 yếu tố tác động đến chất lượng đào tạo đại học đáp ứng yêu cầu của xã hội gồm: Hình thức hợp tác; Cơ sở vật chất; Chương trình đào tạo; Chất lượng đội ngũ giảng viên; Quản lý đào tạo và Kiểm soát chất lượng đào tạo. Trong đó, yếu tố hợp tác với doanh nghiệp được cụ thể hóa thành các yếu tố: Trao đổi thông tin, tham gia đào tạo và hỗ trợ tài chính. Nghiên cứu cũng chỉ ra rằng, việc hợp tác hiệu quả giữa Nhà trường và doanh nghiệp là nhân tố then chốt trong việc nâng cao chất lượng đào tạo đại học [68].

Vũ Thị Hà (2016) trong nghiên cứu về nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội đã đề xuất 4 nhóm giải pháp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực để giải quyết các hạn chế, tồn tại về mặt chất

lượng gồm: Giải pháp về cơ chế, chính sách; Giải pháp về đào tạo nâng cao chất lượng nguồn nhân lực; Giải pháp về thu hút và sử dụng nguồn nhân lực trong các doanh nghiệp và Giải pháp thúc đẩy thị trường lao động có chất lượng tại Hà Nội. [51]

Phân tích các công trình nghiên cứu có liên quan đến việc tìm hiểu tình trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp nói trên cho thấy: Các tác giả chủ yếu tập trung vào các hướng như: Đánh giá nhu cầu và chất lượng đội ngũ cán bộ, nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực thể thao... và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo cho chuyên ngành hẹp mà chưa đi sâu tìm hiểu về tình trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp của các ngành học nói chung và Ngành GDTC nói riêng, đồng thời chưa tìm hiểu rõ nguyên nhân dẫn đến thực trạng không tìm được việc làm.

1.6.3. Khoảng trống trong các nghiên cứu và hướng nghiên cứu của luận án

Tổng quan các công trình nghiên cứu trong nước và quốc tế, chúng tôi nhận thấy:

Dù tiếp cận theo hướng nào thì các nghiên cứu đều cho rằng, việc làm đối với sinh viên tốt nghiệp đại học về TDTT hiện nay là vấn đề cấp thiết. Tuy nhiên, chất lượng của nguồn nhân lực TDTT còn nhiều hạn chế, đặc biệt là việc chuẩn bị kiến thức và kỹ năng chưa đầy đủ, không đáp ứng được yêu cầu của đơn vị tuyển dụng. Mặc dù các nghiên cứu đã đưa ra các hạn chế còn tồn tại, nhưng chưa tiến hành tìm hiểu nguyên nhân của các hạn chế đó.

Các nghiên cứu khi lựa chọn và xây dựng giải pháp khắc phục hạn chế thường dựa trên quan điểm của đơn vị cung ứng nguồn nhân lực mà ít quan tâm đến nhu cầu của khách hàng (người sử dụng lao động). Theo chúng tôi, cần phải căn cứ vào nhu cầu của người sử dụng lao động để xây dựng các giải pháp điều chỉnh, như vậy đào tạo nguồn nhân lực TDTT mới đáp ứng nhu cầu xã hội.

Nhiều tác giả đã xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nguồn nhân lực, tuy nhiên, bộ tiêu chí khá công kênh, còn rườm rà. Trong nghiên cứu của mình, chúng tôi xác định các tiêu chí đánh giá mức độ việc làm của nguồn nhân lực, đặc biệt là sinh viên sau khi tốt nghiệp cần căn cứ vào chuẩn đầu ra và yêu cầu của thực tiễn việc làm để xây dựng cho phù hợp.

Từ những khoảng trống trên, chúng tôi tiến hành theo hướng nghiên cứu sau:

Về cách tiếp cận: Thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC được chúng tôi tiến hành nghiên cứu tại thời điểm sau 1 năm tốt nghiệp. Khi giá mức độ đáp ứng việc làm, chúng tôi tiếp cận trên 3 góc độ: Người sử dụng lao động; Người lao động và Cơ sở đào tạo. Việc đánh giá được xem xét trên tập hợp các thuộc tính bên trong của nguồn nhân lực bao gồm: Kiến thức, kỹ năng và thái độ có khả năng đáp ứng yêu cầu của công việc. Các giải pháp mà chúng tôi đề xuất được xây dựng theo hướng khắc phục các nguyên nhân hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm của người lao động và định hướng đào tạo trong tương lai cho cơ sở đào tạo, đảm bảo các nguyên tắc: Tính mục tiêu, tính hệ thống, tính khoa học, tính thực tiễn và khả thi; tính kế thừa và phát triển. Quá trình đề xuất giải pháp định hướng được thực hiện theo các bước:

Bước 1: Xác định cơ sở lý luận xây dựng giải pháp đó là các quan điểm chỉ đạo của Đảng, Nhà nước về đào tạo nguồn nhân lực TĐTT và chiến lược phát triển giáo dục đại học Việt Nam đến năm 2020;

Bước 2: Xác định cơ sở thực tiễn đó là thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC và các ưu điểm, hạn chế của đối tượng nghiên cứu. Đối với các hạn chế, chúng tôi tiến hành tìm hiểu các nguyên nhân dưới góc nhìn đa chiều: Từ người lao động; Cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động;

Bước 3: Lựa chọn giải pháp: Căn cứ từ các quan điểm tiếp cận lý luận và thực tiễn, đồng thời tham khảo tài liệu của các nhà nghiên cứu trong nước và nước ngoài, chúng tôi đã đề xuất giải pháp theo các nhóm nguyên nhân hạn chế dành cho cơ sở đào tạo và dành cho người học. Việc lựa chọn giải pháp thông qua phỏng vấn các chuyên gia, cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động;

Bước 4: Xây dựng nội dung giải pháp: Mỗi giải pháp đều được xây dựng theo trình tự logic, khoa học, đảm bảo dễ hiểu, dễ thực hiện, bao gồm: Mục đích, Nội dung, Tổ chức thực hiện, Đơn vị phối hợp, Kiểm tra, đánh giá và điều kiện thực hiện.

Bước 5: Mối quan hệ giữa các giải pháp: Trong luận án, chúng tôi không chỉ dừng ở việc xây dựng nội dung giải pháp đảm bảo các quan điểm tiếp cận hay các nguyên tắc đặt ra mà còn đảm bảo sự phối hợp giữa các giải pháp với nhau. Đồng thời chỉ ra được các giải pháp tiền đề, mang tính quyết định trong quá trình sử dụng;

Bước 6: Kiểm định các giải pháp: Quá trình đào tạo là quá trình lâu dài, việc thực hiện các giải pháp và tìm hiểu tính hiệu quả của các giải pháp không thể thực

hiện trong thời gian ngắn, do đó, với thời gian nghiên cứu có hạn, chúng tôi chưa chứng minh được hiệu quả của các giải pháp đề xuất. Tuy nhiên, nhằm đảm bảo đề xuất được đúng các giải pháp đáp ứng mục tiêu và nguyên tắc đặt ra, chúng tôi đã tiến hành kiểm định các giải pháp thông qua ý kiến đánh giá của các chuyên gia, cơ sở đào tạo, đơn vị sử dụng lao động và cử nhân Ngành GDTC.

Về nội dung nghiên cứu: Chúng tôi tập trung nghiên cứu những vấn đề cơ bản sau: (1) Phân tích làm rõ quan điểm của luận án về tầm quan trọng trong việc nghiên cứu thực trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp. (2) Luận giải và đưa ra hệ thống các tiêu chí phù hợp cho việc đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC theo 3 góc độ: Người sử dụng lao động; Người lao động và Cơ sở đào tạo. (3) Phân tích các ưu điểm, hạn chế của người lao động thông qua kết quả tìm hiểu thực trạng việc làm. (4) Phân tích các nguyên nhân hạn chế trong việc tìm kiếm việc làm. (5) Đề xuất giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo.

Về bối cảnh phân tích: Các phân tích, đánh giá về thực trạng việc làm và giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC được đặt trong bối cảnh: Xu hướng phát triển nguồn nhân lực TĐTT quốc tế hóa, đa phương, đa chiều và Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh tiến đến trường trọng điểm năm 2020.

Với tốc độ phát triển của nền kinh tế hội nhập quốc tế, để đào tạo được nguồn nhân lực TĐTT đáp ứng với nhu cầu xã hội thì việc nghiên cứu về thực trạng việc làm và đặc biệt là mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC là hết sức cần thiết và có ý nghĩa về mặt lý luận cũng như thực tiễn. Nghiên cứu nhằm trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau:

(1) Đặc điểm tốt nghiệp của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh như thế nào?

(2) Những tiêu chí nào được sử dụng để đánh giá thực trạng việc làm mà đặc biệt là mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh?

(3) Thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh như thế nào? Những ưu điểm, hạn chế và nguyên nhân của họ là gì?

(4) Các giải pháp nào cần được thực hiện để nâng cao chất lượng đào tạo theo nhu cầu xã hội?

Trên đây là những vấn đề mà luận án sẽ tiếp tục tìm hiểu để làm sáng tỏ và sâu sắc thêm, bổ sung vào những nghiên cứu về lĩnh vực này.

Qua nghiên cứu chương 1, chúng tôi đi đến một số kết luận sau:

(1) Từ nhiều góc độ tiếp cận, luận án đã làm rõ khái niệm có liên quan đến vấn đề nghiên cứu gồm: Việc làm, nghề nghiệp, giải pháp định hướng, nhu cầu xã hội, chất lượng đào tạo, cử nhân GDTC, chuẩn đầu ra, nguồn nhân lực TDDT. Trên cơ sở đó, rút ra khái niệm có tính khái quát và phù hợp nhất với mục đích nghiên cứu luận án.

(2) Quan điểm xuyên suốt của Đảng, Nhà nước, các bộ, ban, ngành có liên quan là coi trọng việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đại học theo hướng đào tạo nguồn nhân lực đảm bảo chất lượng, phù hợp với quá trình toàn cầu hoá, hội nhập quốc tế.

(3) Các văn kiện của Đảng, Nhà nước đều định hướng rõ quan điểm cần chú trọng phát triển nguồn nhân lực TDDT theo hướng: Đảm bảo số lượng, nâng cao chất lượng, đáp ứng nhu cầu xã hội, hội nhập quốc tế.

(4) Xu hướng nghề nghiệp trong lĩnh vực TDDT đang có nhiều chuyển biến, gia tăng về số lượng và loại hình hoạt động. Số lượng nhân lực làm việc trong cơ quan quản lý nhà nước sẽ giảm và nhân lực tại các đơn vị sự nghiệp, đặc biệt trong các tổ chức xã hội và xã hội nghề nghiệp về TDDT, trong các doanh nghiệp và các tổ chức dịch vụ TDDT với các loại hình sở hữu khác nhau sẽ gia tăng do nhu cầu phát triển của xã hội, do xu hướng xã hội hóa các hoạt động TDDT và do quá trình hội nhập quốc tế về TDDT ngày càng sâu rộng.

Ngoài ra, trong quá trình nghiên cứu chương 1, chúng tôi đã nghiên cứu khái quát lịch sử đào tạo của Trường Đại học TDDT Bắc Ninh cũng như đã nghiên cứu và phân tích các công trình nghiên cứu của các tác giả trong và nước ngoài có liên quan đến đề tài nghiên cứu. Từ đó phân tích những khoảng trống trong các nghiên cứu trước đây và đề ra hướng nghiên cứu của luận án. Đây là những căn cứ lý luận cần thiết để giải quyết các vấn đề nghiên cứu tiếp theo của luận án.

CHƯƠNG 2. PHƯƠNG PHÁP VÀ TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Trong quá trình giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu đặt ra, chúng tôi đã sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau:

2.1.1. Phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu

Đây là phương pháp được sử dụng rộng rãi trong các công trình nghiên cứu mang tính lý luận. Phương pháp này giúp cho việc hệ thống hoá các kiến thức có liên quan đến lĩnh vực nghiên cứu, hình thành cơ sở lý luận về quan điểm về nâng cao chất lượng đào tạo..., đề xuất giả thuyết khoa học, xác định mục đích và nhiệm vụ nghiên cứu. Đồng thời việc sử dụng phương pháp nghiên cứu này cho phép thu thập thêm các số liệu để kiểm chứng và so sánh với những số liệu đã thu thập được trong quá trình nghiên cứu. Các tài liệu tham khảo chủ yếu được thu thập từ Thư viện Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, Thư viện Quốc gia và các tư liệu riêng của cá nhân, bao gồm 134 tài liệu tham khảo trong đó có 113 tài liệu văn bản quy phạm pháp luật, sách, đề tài, luận án, 10 tài liệu nước ngoài bằng tiếng Anh và tiếng Trung và 11 địa chỉ website.

Các tài liệu gồm có: Văn kiện của Đảng và Nhà nước về giáo dục và đào tạo nói chung và đào tạo nguồn nhân lực TDTT nói riêng trong giai đoạn phát triển mới của đất nước cũng như các chủ trương, giải pháp định hướng việc làm của sinh viên đại học sau khi tốt nghiệp; Chương trình đào tạo của Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh; Các tiêu chí trong tuyển dụng của các đơn vị sử dụng lao động.

Các sách gồm có: Sách về các phương pháp điều tra xã hội học, đánh giá chất lượng đào tạo, quản lý TDTT...

Các công trình nghiên cứu gồm: Các đề tài, luận án, bài viết về nhu cầu nguồn nhân lực, việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp, về chất lượng đội ngũ cán bộ TDTT, khả năng đáp ứng yêu cầu công việc...

Các tài liệu nghiên cứu được trình bày ở phần “Danh mục tài liệu tham khảo”.

2.1.2. Phương pháp phỏng vấn

Chúng tôi sử dụng phương pháp phỏng vấn trực tiếp và gián tiếp bằng phiếu hỏi các chuyên gia, các cán bộ, giảng viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, các đơn vị sử dụng nguồn nhân lực TDTT nhằm xác định tiêu chí đánh giá thực trạng

việc làm của cử nhân Ngành GDTC; Khả năng đáp ứng yêu cầu công tác của cử nhân GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh; Nguyên nhân của hạn chế; Lựa chọn và kiểm nghiệm lý thuyết các giải pháp định hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội.

Đối tượng tham gia phỏng vấn: Chuyên gia (là các GS, PGS, TS nghiên cứu về vấn đề chất lượng đào tạo, có thời gian tham gia quản lý đào tạo tại các cơ sở đào tạo TDTT > 10 năm), cán bộ, giảng viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, cán bộ quản lý tại đơn vị sử dụng lao động.

Nội dung phỏng vấn:

Phòng vấn 45 chuyên gia nhằm lựa chọn tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC.

Phòng vấn 64 cán bộ, giảng viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, 116 cán bộ quản lý đơn vị sử dụng lao động nhằm đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC và của chương trình đào tạo cử nhân Ngành GDTC.

Phòng vấn 32 chuyên gia, 45 giảng viên và 30 cán bộ quản lý tại đơn vị sử dụng lao động nhằm xác định các nguyên nhân ảnh hưởng đến thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

Phòng vấn 15 chuyên gia, 32 cán bộ, giảng viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh và 12 cán bộ quản lý đơn vị sử dụng lao động nhằm lựa chọn các giải pháp định hướng đào tạo cho cử nhân Ngành GDTC.

Phòng vấn 15 chuyên gia, 30 cán bộ, giảng viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh và 23 cán bộ quản lý đơn vị sử dụng lao động nhằm kiểm định sự phù hợp của các giải pháp lựa chọn.

2.1.3. Phương pháp điều tra xã hội học

Điều tra xã hội học là một trong những phương pháp hữu hiệu nhằm thu thập các thông tin mang tính rộng khắp. Trong luận án của mình, thông qua phương pháp điều tra xã hội học, chúng tôi đã tìm hiểu được thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp và các nguyên nhân dẫn đến hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm. Quá trình sử dụng phương pháp điều tra xã hội học được thực hiện theo các bước sau:

Giai đoạn chuẩn bị điều tra:

Xác định vấn đề nghiên cứu: Việc tìm hiểu tình trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh là vấn đề nghiên cứu có tính cấp

bách và có những đóng góp quan trọng trong việc định hướng đào tạo trong tương lai của Nhà trường.

Về xác định mục đích nghiên cứu: Mục đích nghiên cứu ở đây được xác định là khảo sát về tình trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

Về xác định đối tượng, đơn vị và phạm vi điều tra: Đối tượng nghiên cứu là cử nhân Ngành GDTC các khóa Đại học 46, 47 và 48 tại thời điểm điều tra là sau 1 năm tốt nghiệp. Đơn vị điều tra được xác định là toàn bộ các cơ quan tuyển dụng nhân lực TDTT thuộc mọi thành phần kinh tế hiện đang sử dụng nhân lực TDTT thuộc đối tượng nghiên cứu. Phạm vi điều tra được thực hiện trên các tỉnh thành khu vực phía Bắc.

Xác định nội dung điều tra: Tập trung vào các vấn đề cơ bản về tình trạng việc làm và các nguyên nhân của hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm của cử nhân GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh gồm: Thông tin chung về đặc điểm việc làm; Mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc; Mức độ đáp ứng việc làm và các nguyên nhân hạn chế.

Mẫu điều tra: Để đảm bảo nghiên cứu toàn diện, chúng tôi đã tiến hành tìm hiểu thực trạng việc làm của tất cả cử nhân Ngành GDTC của 3 khóa sau 1 năm tốt nghiệp liên lạc được, cụ thể: 265 cử nhân khóa Đại học 46, 269 cử nhân khóa Đại học 47 và 206 cử nhân khóa Đại học 48.

Lập kế hoạch tổ chức và tiến hành điều tra: Để đảm bảo tính chính xác trong quá trình tìm hiểu các nội dung điều tra, chúng tôi đã thành lập đội ngũ cộng tác viên và tiến hành tập huấn để phổ biến cách thức và phương pháp hướng dẫn trả lời phiếu phỏng vấn cho đối tượng điều tra, đồng thời tiến hành phân chia khu vực và địa bàn điều tra. Tiếp đến, chúng tôi tổ chức điều tra thử để rút kinh nghiệm, nâng cao trình độ nghiệp vụ cho các cộng tác viên, đồng thời hoàn thiện phiếu điều tra.

Tiến hành điều tra

Sau khi đã hoàn thiện giai đoạn 1, chúng tôi tiến hành thu thập thông tin theo các bước đã xác định như trên. Do số lượng cử nhân tốt nghiệp sau khi ra trường sinh sống và làm việc trên nhiều tỉnh, thành, chính vì vậy, trong quá trình thu thập, chúng tôi đã sử dụng cả 3 phương pháp phỏng vấn: Phỏng vấn thông qua cộng tác viên, phỏng vấn trực diện và phỏng vấn qua điện thoại. Đối với phỏng vấn thông qua cộng tác viên, chúng tôi đã thu thập được 227 phiếu tại các tỉnh, thành: Bắc

Ninh, Hà Nội, Bắc Giang, Hưng Yên, Hải Phòng. Đối với phỏng vấn bằng phiếu hỏi chúng tôi đã trực tiếp phổ biến, trao đổi với đối tượng phỏng vấn và thu được 89 phiếu. Phỏng vấn qua điện thoại, chúng tôi đã thu thập được 424 phiếu.

Xử lý kết quả điều tra

Với tính chất đa dạng của bộ câu hỏi về tình trạng việc làm, chúng tôi xây dựng các câu hỏi theo 2 thang đo cơ bản: Thang đo định danh và thang đo thứ bậc (Likert). Quá trình xử lý số liệu được thực hiện trên phần mềm SPSS và phân tích số liệu bằng ngôn ngữ lập trình R (mã nguồn mở). Các gói sử dụng bao gồm: pastecs, devtools, likert, ggplot2. Đối với phiếu phỏng vấn hỏi chủ yếu bằng thang đo Likert, chúng tôi chủ yếu phân tích và hiển thị các mục bằng gói Likert của R.

Số lượng điều tra cụ thể theo từng mẫu phiếu như sau:

Điều tra 740 cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 về kết quả tìm kiếm việc làm sau 1 năm tốt nghiệp

Điều tra 305 cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 chưa có việc làm về nguyên nhân không tìm được việc làm

Điều tra 435 cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 có việc làm về đặc điểm việc làm và mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc.

Điều tra 287 cử nhân Ngành GDTC về mức độ đáp ứng việc làm, nhóm cử nhân này có đặc điểm là đã tìm được việc làm và có vị trí công tác phù hợp với ngành đào tạo.

Điều tra 95 cử nhân Ngành GDTC về các nguyên nhân ảnh hưởng đến thực trạng việc làm.

2.1.4. Phương pháp toán học thống kê

Phương pháp toán học thống kê được sử dụng trong việc phân tích và xử lý các số liệu thu thập được trong quá trình nghiên cứu của luận án. Các tham số đặc trưng mà quá trình nghiên cứu quan tâm là: Số trung bình cộng (\bar{x}); khi bình phương (χ^2) và tỷ lệ phần trăm (%). Các tham số đó được tính theo công thức sau:

Số trung bình cộng (\bar{x}):

$$\bar{x} = \frac{\sum x_i}{n}$$

Tính khi bình phương (χ^2):

$$\chi^2 = \frac{\sum (Q_i - L_i)^2}{L_i}$$

Trong đó: Q_i : Tần số quan sát.

L_i : Tần số lý thuyết.

Tính tỷ lệ phần trăm (%):

$$\% = \frac{x_i}{\sum x_i} \times 100$$

Các phiếu khảo sát được tiến hành nhập liệu và xử lý bằng phần mềm thống kê SPSS phiên bản 16.0 các hệ số: Thang đo Likert, hệ số Cronbach Alpha và phân tích nhân tố khám phá EFA (hệ số KMO) nhằm đánh giá độ tin cậy, kiểm định thống kê về mức độ chặt chẽ của các câu hỏi trong bộ công cụ khảo sát và xem xét sự thích hợp của các câu hỏi trong bộ khảo sát, rút gọn bớt các câu hỏi không liên quan đến mục đích hỏi.

Kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach Alpha

$$\frac{N\rho}{1 + \rho(N-1)}$$

Trong đó: α : Hệ số Cronbach Alpha

ρ : Hệ số tương quan trung bình giữa các mục hỏi

N : Số lượng mẫu

Phân tích nhân tố khám phá (Sử dụng kiểm định KMO trong phân tích EFA)

$$KMO = \frac{\sum_{j \neq k} r_{jk}^2}{\sum_{j \neq k} r_{jk}^2 + \sum_{j \neq k} p_{jk}^2}$$

Hệ số KMO được tính tự động trên phần mềm SPSS 22

Về thang đo Likert: Chúng tôi sử dụng thang đo 5 mức, cụ thể:

Mức 1. Tốt/Rất cần thiết/Rất khả thi : 5 điểm

Mức 2. Khá/Cần thiết/Khả thi : 4 điểm

Mức 3. Trung bình/Bình thường	: 3 điểm
Mức 4. Yếu/Không cần thiết/Ít khả thi	: 2 điểm
Mức 5. Kém/Rất không cần thiết/Không khả thi	: 1 điểm

Phương pháp đánh giá được dựa trên mức điểm trung bình và được tính theo 5 mức:

Mức 1. Tốt/Rất cần thiết/Rất khả thi	: Từ 4.21-5.00 điểm
Mức 2. Khá/Cần thiết/Khả thi	: Từ 3.41-4.20 điểm
Mức 3. Trung bình/Bình thường	: Từ 2.61-3.40 điểm
Mức 4. Yếu/Không cần thiết/Ít khả thi	: Từ 1.81-2.60 điểm
Mức 5. Kém/Rất không cần thiết/Không khả thi	: Từ 1.00-1.80 điểm

2.2. Tổ chức nghiên cứu

Luận án được tiến hành nghiên cứu từ tháng 12/2015 đến tháng 12/2019 và được chia thành 03 giai đoạn:

Giai đoạn 1: Từ tháng 12/2015 đến tháng 4/2016

Lựa chọn vấn đề nghiên cứu, tham khảo ý kiến các chuyên gia, mời giáo viên hướng dẫn, xây dựng đề cương nghiên cứu, bảo vệ đề cương nghiên cứu trước hội đồng khoa học, chỉnh sửa và hoàn thiện đề cương nghiên cứu.

Giai đoạn 2: Từ tháng 4/2016 tới tháng 12/2018

Thu thập các tài liệu tham khảo và tham khảo các quan điểm của các chuyên gia về các vấn đề lý luận của luận án, viết tổng quan cơ sở lý luận của luận án

Xây dựng tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Xác định nguyên nhân từ phía đơn vị sử dụng lao động, cơ sở đào tạo và người lao động

Xác định, lựa chọn và xây dựng các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội.

Kiểm nghiệm lý thuyết hiệu quả của các giải pháp đã lựa chọn

Viết và bảo vệ 3 chuyên đề luận án

Hoàn thành báo cáo khoa học tổng quan của luận án

Đăng tải các bài báo khoa học công bố kết quả nghiên cứu luận án

Thu thập, xử lý số liệu và viết từng phần kết quả nghiên cứu luận án.

Giai đoạn 3: Tháng 12/2018 tới tháng 12/2019:

Xử lý các số liệu nghiên cứu

Viết, chỉnh sửa và hoàn thiện luận án

Xin ý kiến các chuyên gia về kết quả nghiên cứu luận án

Hoàn thiện thủ tục bảo vệ và bảo vệ luận án cấp cơ sở

Chỉnh sửa luận án theo ý kiến của các thành viên hội đồng chấm luận án cấp cơ sở

Hoàn thiện thủ tục và bảo vệ luận án cấp Trường

Chỉnh sửa luận án theo ý kiến của các thành viên hội đồng chấm luận án cấp trường

Hoàn thiện các thủ tục sau bảo vệ theo quy định.

CHƯƠNG 3. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

3.1. Thực trạng việc làm của cử nhân Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

3.1.1. Đặc điểm của sinh viên tốt nghiệp Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Trên cơ sở tổng hợp số liệu của Khoa Giáo dục thể chất, Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế; Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, chúng tôi tiến hành tìm hiểu về đặc điểm tốt nghiệp lần 1 của sinh viên Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh theo các đặc điểm: Tỷ lệ nhập học, tốt nghiệp, tỷ lệ giới tính và xếp loại tốt nghiệp của các khóa. Kết quả được trình bày dưới đây.

3.1.1.1. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp lần 1 Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Kết quả thống kê tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp lần 1 Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 Trường Đại học TDTT Bắc Ninh được trình bày tại bảng 3.1.

Bảng 3.1. Bảng tổng hợp tỷ lệ sinh viên nhập học và tốt nghiệp lần 1 Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Tỷ lệ		Nhập học			Tốt nghiệp			So sánh	
		ĐH 46 (n=813)	ĐH 47 (n=805)	ĐH 48 (n=757)	ĐH 46 (n=515)	ĐH 47 (n=450)	ĐH 48 (n=423)	χ^2	P
Ngành GDTC	m_i	446	392	391	330	282	266	0.62	>0.05
	%	54.86	48.70	51.65	64.08	62.67	62.88		
Các Ngành khác	m_i	367	413	366	185	168	157	3.03	>0.05
	%	45.14	51.30	48.35	35.92	37.33	37.12		
Tỷ lệ tốt nghiệp/nhập học của Ngành GDTC theo từng khóa		73.99%	71.94%	68.03%	-	-	-	-	-
Tỷ lệ tốt nghiệp/nhập học của các ngành khác theo từng khóa		50.41%	40.68%	42.89%	-	-	-	-	-

Nguồn: Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế; Khoa Giáo dục thể chất; Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục

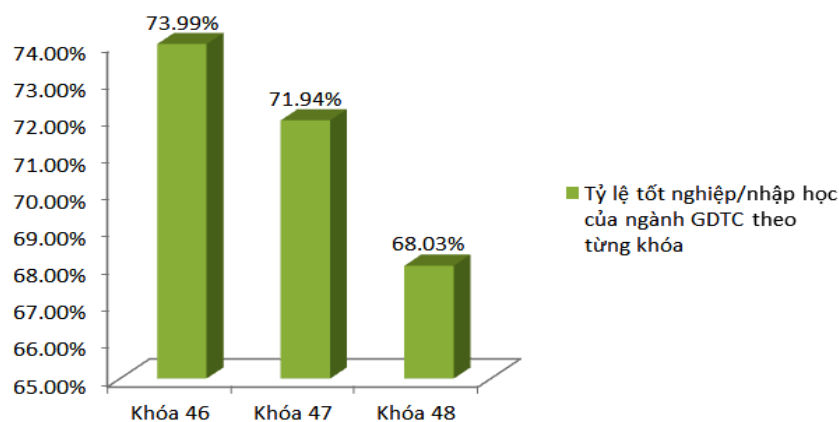
Qua bảng 3.1 cho thấy:

Về tỷ lệ sinh viên Ngành GDTC trên tổng toàn khóa cho thấy: Tỷ lệ nhập học của Ngành luôn chiếm tỷ lệ cao, từ 48.7% đến 54.86%. Thực tiễn cho thấy, hàng năm, chỉ tiêu tuyển sinh Ngành GDTC của Nhà trường cao hơn so với các ngành khác (*phụ lục 9*), từ năm 2012 đến nay luôn đạt trên 50% so với tổng chỉ tiêu tuyển sinh. Việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh cho từng ngành đào tạo đều được căn cứ vào mục tiêu đào tạo, chuẩn đầu ra và vị trí việc làm của từng ngành. Đối với Ngành GDTC, cử nhân tốt nghiệp sẽ trở thành giáo viên giảng dạy môn GDTC trong hệ thống giáo dục quốc dân ở các cấp bậc học, chính vì vậy nhu cầu nguồn nhân lực này sẽ lớn hơn so với các Ngành Huấn luyện thể thao, Quản lý TDTT và Y sinh học TDTT. Bên cạnh đó, theo kết quả khảo sát hàng năm về nhu cầu học của Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế cũng cho thấy, nhu cầu người học muốn tham gia Ngành học này cũng cao hơn so với các ngành học còn lại.

Tuy nhiên, số liệu thống kê cho thấy: Tỷ lệ sinh viên nhập học Ngành GDTC không ổn định qua các khóa, dao động từ 48.70% đến 54.86%, còn tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 cũng có xu hướng giảm dần từ 64.08% đến 62.67%. Đặc biệt khóa 47 là có tỷ lệ nhập học và tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 là thấp nhất trong 3 khóa. Tuy nhiên, khi so sánh sự khác biệt về tỷ lệ nhập học, tỷ lệ tốt nghiệp của Ngành GDTC và các ngành khác giữa 3 khóa thì không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P > 0.05$).

Về tỷ lệ tốt nghiệp lần 1/nhập học của Ngành GDTC theo từng khóa cho thấy: Tỷ lệ tốt nghiệp đang có xu hướng giảm theo các khóa.

Có thể thấy rõ xu hướng qua biểu đồ 3.1.



Biểu đồ 3.1. Tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 trên tổng số sinh viên nhập học Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Biểu đồ 3.1 cho thấy: Tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 trên tổng số nhập học Ngành GDTC của từng khóa có xu hướng giảm dần, từ 73.99% đến 68.03%.

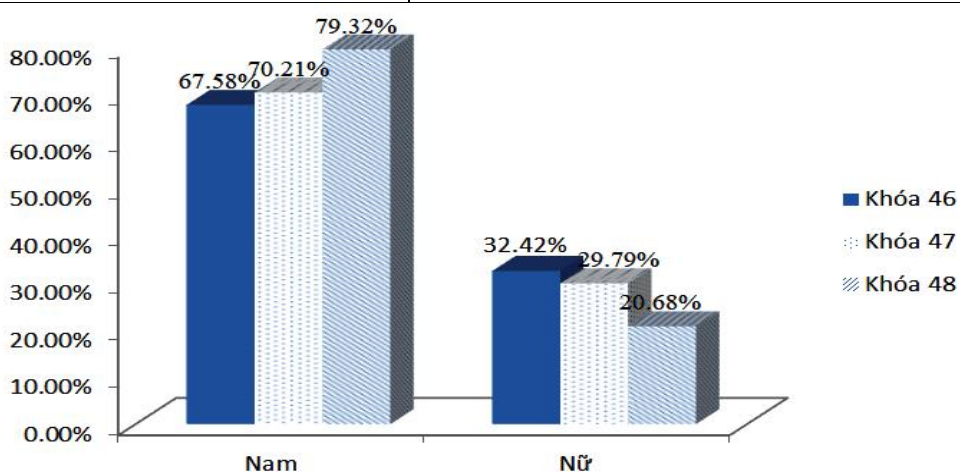
Qua trao đổi với cán bộ Khoa GDTC, chúng tôi được biết, sự giảm sút của tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp lần 1 của Ngành là do nhiều nguyên nhân: Từ việc sinh viên chuyên ngành học đến việc bỏ học, bị buộc thôi học và không đủ điều kiện tốt nghiệp...xu hướng ngày càng gia tăng. Đây là một trong những vấn đề cần được Nhà trường quan tâm.

3.1.1.2. Phân loại tốt nghiệp của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

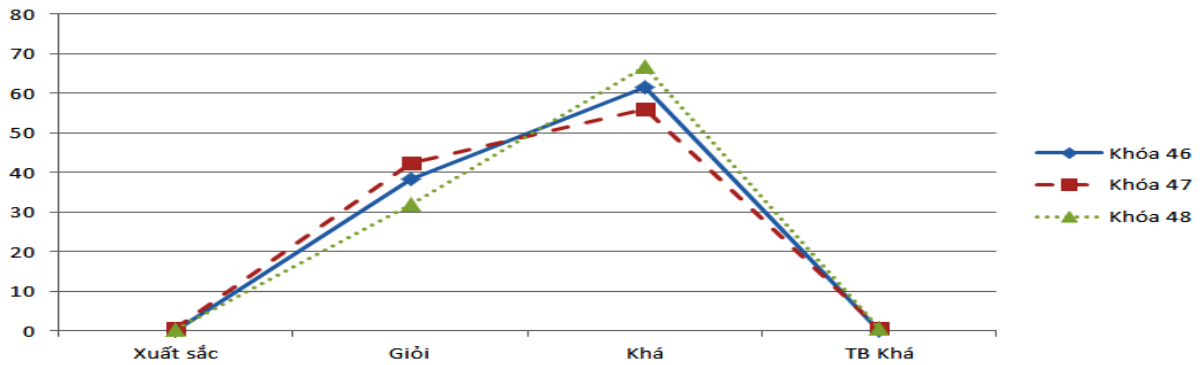
Chúng tôi tiến hành tìm hiểu về đặc điểm sinh viên tốt nghiệp lần 1 Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 theo 2 đặc điểm: Giới tính và xếp loại tốt nghiệp. Kết quả được trình bày tại bảng 3.2 và biểu đồ 3.2, biểu đồ 3.3.

Bảng 3.2. Đặc điểm giới tính và xếp loại tốt nghiệp của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=878)

Khóa	Giới tính				Xếp loại tốt nghiệp							
	Nam		Nữ		Xuất sắc		Giỏi		Khá		TB Khá	
	m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%
Đại học 46 (n=330)	223	67.58	107	32.42	0	0.00	127	38.48	203	61.52	0	0.00
Đại học 47 (n=282)	198	70.21	84	29.79	2	0.71	120	42.55	158	56.03	2	0.71
Đại học 48 (n=266)	211	79.32	55	20.68	1	0.38	85	31.95	178	66.92	2	0.75
Tổng (n=878)	632	71.98	246	28.02	3	0.34	332	37.81	539	61.39	4	0.46
χ^2					7.539							
P					P= 0.0566 >0.05							



Biểu đồ 3.2. Đặc điểm giới tính của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh



Biểu đồ 3.3. Đặc điểm xếp loại tốt nghiệp lần 1 của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Phân tích kết quả bảng 3.2 và biểu đồ 3.2, 3.3 cho thấy:

Về giới tính: Với đặc thù là trường chuyên ngành nên tỷ lệ nữ sinh viên học ít hơn so với nam, chiếm tỷ lệ 28.02% trên tổng 3 khóa và từ 20.68-32.42% đối với từng khóa, tuy nhiên, tỷ lệ nữ đang có xu hướng giảm dần, nếu không khắc phục sẽ dẫn đến sự thiếu hụt nguồn nhân lực nữ TDTT. Thực tiễn TDTT cho thấy, hiện nay, nhu cầu tập luyện TDTT để duy trì sức khỏe, cải thiện vóc dáng đang được nữ giới đặc biệt quan tâm, đã có rất nhiều loại hình câu lạc bộ TDTT dành cho phụ nữ được mở ra với nhiều môn thể thao đa dạng, phong phú. Để đáp ứng nhu cầu trên, trước hết cần phải có một nguồn nhân lực TDTT là nữ giới. Thực tế này, đòi hỏi các Trường Đại học TDTT và các cơ sở đào tạo nhân lực TDTT khác cần cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng đầy đủ về chất lượng, số lượng, giới tính để tạo môi trường tập luyện thoải mái, phù hợp nhất cho người yêu thích thể thao. Để thực hiện được việc này, các cơ sở đào tạo cần quảng bá rộng khắp về nhu cầu xã hội đối với nguồn nhân lực TDTT và cơ hội nghề nghiệp cho các sinh viên sau khi tốt nghiệp để thu hút đối tượng học là nữ giới.

Về xếp loại tốt nghiệp: Cử nhân Ngành GDTC ở 3 khóa Đại học 46, 47 và 48 đa số tốt nghiệp đạt loại giỏi và khá, đặc biệt là tỷ lệ xếp loại tốt nghiệp khá với 61.39% trên tổng 3 khóa và từ 56.03% đến 66.92% trong từng khóa, tuy nhiên, tỷ lệ đạt loại Xuất sắc và Trung bình Khá thấp với lần lượt là 0.34% và 0.46%, đồng thời dao động từ 0% đến 0.75% trong từng khóa. Mặc dù vậy, khi so sánh tỷ lệ xếp loại tốt nghiệp của sinh viên 3 khóa bằng chỉ số χ^2 thì cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P > 0.05$). Nghĩa là, tại thời điểm ra trường, cử nhân ở cả 3 khóa có học lực tương đương nhau. Mặc dù chưa có công trình nghiên cứu nào khẳng định, học lực quyết định đến khả năng tìm việc sau khi tốt nghiệp của sinh viên, tuy nhiên, với tỷ lệ xếp loại tốt nghiệp chủ yếu đạt loại Giỏi và Khá của cử

nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 rõ ràng là một lợi thế trong quá trình xét tuyển hồ sơ xin việc sau này.

3.1.1.3. Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp lần 1 Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo các chuyên ngành đào tạo

Sau khi đã tìm hiểu được đặc điểm giới tính, xếp loại tốt nghiệp của đối tượng nghiên cứu, chúng tôi tiến hành tìm hiểu về tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 của các chuyên ngành được đào tạo tại thời điểm nghiên cứu, kết quả được trình bày tại bảng 3.3.

Bảng 3.3. Tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 của sinh viên các chuyên ngành Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=878)

STT	Chuyên ngành	Khóa Đại học 46 (n=330)		Khóa Đại học 47 (n=282)		Khóa Đại học 48 (n=266)		Tổng (n=878)	
		m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%
1	Bóng bàn	17	5.15	13	4.61	11	4.14	41	4.67
2	Bóng chuyền	26	7.88	28	9.93	22	8.27	76	8.66
3	Bóng đá	19	5.76	26	9.22	26	9.77	71	8.09
4	Bơi lội	23	6.97	16	5.67	21	7.89	60	6.83
5	Bóng ném	28	8.48	21	7.45	20	7.52	69	7.86
6	Bóng rổ	25	7.58	17	6.03	20	7.52	62	7.06
7	Bắn súng	22	6.67	15	5.32	11	4.14	48	5.47
8	Cầu lông	16	4.85	22	7.80	18	6.77	56	6.38
9	Cờ vua	18	5.45	19	6.74	14	5.26	51	5.81
10	Điền kinh	25	7.58	28	9.93	41	15.41	94	10.71
11	Quần vợt	10	3.03	9	3.19	13	4.89	32	3.64
12	Thể dục	45	13.64	32	11.35	21	7.89	98	11.16
13	Vật	27	8.18	18	6.38	6	2.26	51	5.81
14	Võ	29	8.79	18	6.38	22	8.27	69	7.86

Kết quả bảng 3.3 cho thấy: Tỷ lệ cử nhân tốt nghiệp lần 1 của các chuyên ngành giữa 3 khóa là tương đương nhau, không có sự khác biệt rõ rệt. Tuy nhiên, tỷ lệ cử nhân tốt nghiệp lần 1 giữa các chuyên ngành trong từng khóa lại có sự khác biệt. Trong đó, Điền kinh là có xu hướng tăng theo các năm từ 7.58% đối với khóa 46, 9.93% đối với khóa 47 và 15.41% đối với khóa 48. Đồng thời, 02 chuyên ngành có tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có xu hướng giảm dần giữa các khóa, đó là Thể dục (từ 13.64% đối với khóa 46, 11.35% đối với khóa 47 và 7.89% đối với khóa 48) và Vật

(từ 8.18% đối với khóa 46, 6.38% đối với khóa 47 và 2.26% đối với khóa 48). Các chuyên ngành còn lại không có sự thay đổi theo xu hướng rõ ràng. Tiếp đến, chúng tôi tiến hành tìm hiểu về đặc điểm giới tính và xếp loại tốt nghiệp lần 1 theo từng chuyên ngành. Kết quả được trình bày tại bảng 3.4

Bảng 3.4. Đặc điểm giới tính và xếp loại tốt nghiệp lần 1 của sinh viên các chuyên ngành Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=878)

Chuyên ngành	Giới tính				Xếp loại tốt nghiệp							
	Nam		Nữ		Xuất sắc		Giỏi		Khá		TB Khá	
	m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%
Bóng bàn (n=41)	31	75.61	10	24.39	0	0.00	15	36.59	26	63.41	0	0.00
Bóng chuyền (n=76)	65	85.53	11	14.47	0	0.00	27	35.53	47	61.84	2	2.63
Bóng đá (n=71)	67	94.37	4	5.63	0	0.00	12	16.90	58	81.69	1	1.41
Bơi lội (n=60)	45	75.00	15	25.00	0	0.00	19	31.67	41	68.33	0	0.00
Bóng ném (n=69)	46	66.67	23	33.33	0	0.00	13	18.84	55	79.71	1	1.45
Bóng rổ (n=62)	41	66.13	21	33.87	1	1.61	21	33.87	40	64.52	0	0.00
Bắn súng (n=48)	32	66.67	16	33.33	0	0.00	12	25.00	36	75.00	0	0.00
Cầu lông (n=56)	43	76.79	13	23.21	0	0.00	14	25.00	42	75.00	0	0.00
Cờ vua (n=51)	26	50.98	25	49.02	1	1.96	26	50.98	24	47.06	0	0.00
Điền kinh (n=94)	65	69.15	29	30.85	0	0.00	42	44.68	52	55.32	0	0.00
Quần vợt (n=32)	24	75.00	8	25.00	1	3.13	10	31.25	21	65.63	0	0.00
Thể dục (n=98)	65	66.33	33	33.67	0	0.00	55	56.12	43	43.88	0	0.00
Vật (n=51)	40	78.43	11	21.57	0	0.00	23	45.10	28	54.90	0	0.00
Võ (n=69)	42	60.87	27	39.13	0	0.00	43	62.32	26	37.68	0	0.00
Tổng	632	-	246	-	3	-	332	-	539	-	4	-

Qua bảng 3.4 cho thấy:

Về đặc điểm giới tính: Cả 14 chuyên ngành đều có tỷ lệ nam sinh viên cao hơn nữ sinh viên, chiếm từ 50.98% - 94.37%. Trong đó, Bóng đá là có tỷ lệ nam sinh viên cao nhất (94.37%) và thấp nhất là Cờ vua (50.98%). Chuyên ngành có tỷ lệ nữ sinh viên cao nhất trong cả 14 chuyên ngành là Cờ vua, với tỷ lệ 49.02%, tiếp đến là Bóng ném và Bắn súng với 33.33%, thấp nhất là chuyên ngành Bóng đá với 5.63%.

Về đặc điểm xếp loại tốt nghiệp: Có 11/14 chuyên ngành có tỷ lệ sinh viên xếp loại tốt nghiệp Khá cao, từ 54.90% - 81.69%. Riêng 3 chuyên ngành: Cờ vua; Thể dục và Võ là có tỷ lệ sinh viên xếp loại tốt nghiệp Giỏi cao, lần lượt là 50.98%, 56.12% và 62.32%

Việc đánh giá về đặc điểm giới tính và xếp loại tốt nghiệp theo từng chuyên ngành tuy chưa phản ánh rõ sự khác biệt vì số lượng sinh viên tốt nghiệp lần 1 theo từng chuyên ngành ít nhưng đã cho thấy xu hướng giới tính giữa các chuyên ngành, đồng thời cũng cho thấy xu hướng lựa chọn chuyên ngành học của cử nhân Ngành GDTC.

Tóm lại, phân tích đặc điểm sinh viên tốt nghiệp lần 1 Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, chúng tôi rút ra một số nhận xét sau:

Tỷ lệ nhập học và tốt nghiệp của sinh viên Ngành GDTC luôn cao nhất trong các ngành hiện đang được đào tạo tại Trường. Tuy nhiên tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 trên tổng số sinh viên nhập học Ngành GDTC có xu hướng giảm dần theo từng khóa.

Với đặc thù là Trường chuyên ngành nên số lượng sinh viên nữ tham gia học tập ít và có xu hướng giảm theo các năm.

Cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 đa số xếp loại tốt nghiệp Giỏi và Khá, tỷ lệ sinh viên xếp loại tốt nghiệp Xuất sắc và Trung bình Khá thấp.

Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp lần 1 của các chuyên ngành giữa các khóa là tương đương nhau, tuy nhiên, giữa các chuyên ngành trong từng khóa lại có sự khác biệt. Theo đó, Điền kinh có xu hướng tăng còn Thể dục và Võ có xu hướng giảm. Khi xét về số lượng sinh viên tốt nghiệp lần 1 cả 3 khóa thì chuyên ngành Thể dục có tỷ lệ cao nhất, thấp nhất là chuyên ngành Quần vợt.

3.1.2. Thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Chúng tôi tiến hành đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC sau 1 năm ra trường thông qua việc phân tích các số liệu phỏng vấn các chuyên gia, cán bộ, giáo viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, cán bộ quản lý tại các đơn vị tuyển dụng lao động và điều tra xã hội học đối với cử nhân Ngành GDTC.

Đối với các chuyên gia trong lĩnh vực quản lý đào tạo: Chúng tôi tiến hành tham vấn để xác định các tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, bao gồm: Đặc điểm việc làm; Mức độ hài lòng của cử nhân Ngành GDTC đối với công việc và các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC

Đối với cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47, 48: Tiêu chí được đo lường là kết quả tìm kiếm việc làm với thời điểm khảo sát là sau 1 năm tốt nghiệp.

Đối với cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47, 48 đã có việc làm (sau đây gọi chung là người lao động): Các tiêu chí được lựa chọn đo lường bao gồm: Đặc điểm việc làm và Mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc.

Đối với cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 đã có việc làm và làm công việc đúng ngành đào tạo: Tiêu chí được đo lường là mức độ đáp ứng việc làm.

Đối với đơn vị sử dụng lao động, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh và nhóm cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 đã có việc làm và làm công việc đúng ngành đào tạo: Các tiêu chí được lựa chọn đo lường là mức độ đáp ứng việc làm trên các phương diện: Kiến thức, kỹ năng và thái độ

3.1.2.1. Xác định các tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Thông qua tham khảo các tài liệu và trao đổi với các chuyên gia về lĩnh vực quản lý đào tạo, chúng tôi đã xác định được 29 tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, gồm:

Thông tin chung về đặc điểm việc làm: 8 tiêu chí:

- (1) Kết quả tìm kiếm việc làm: Có việc làm/ Chưa có việc làm
- (2) Thời gian tìm được việc làm: Dưới 6 tháng/từ 6-12 tháng
- (3) Các kênh thông tin tìm việc: Nhà trường giới thiệu/Bạn bè, người quen giới thiệu/Trung tâm giới thiệu việc làm/Hội chợ việc làm/Quảng cáo của đơn vị tuyển dụng lao động/Tự tạo việc làm
- (4) Loại hình cơ quan công tác: Nhà nước/Doanh nghiệp tư nhân/Doanh nghiệp nước ngoài/Hộ kinh doanh cá thể
- (5) Địa bàn làm việc: Thành thị/Nông thôn
- (6) Vị trí việc làm: Giáo viên GDTC/Cán bộ chuyên môn về TDTT/Hướng dẫn viên TDTT/Các loại khác
- (7) Mức độ phù hợp của công việc đối với ngành đào tạo: Rất phù hợp/Phù hợp/Không phù hợp
- (8) Mức thu nhập bình quân theo tháng (tính theo tiền Việt Nam): <3 triệu/ 3- 5 triệu; >5 triệu

Mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc: 5 tiêu chí:

(1) Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc: Rất hài lòng/Hài lòng/Bình thường/Không hài lòng/Rất không hài lòng

(2) Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc: Rất quan trọng/Quan trọng/Bình thường/Không quan trọng/Rất không quan trọng

(3) Các khóa đào tạo nâng cao sau làm việc: Kiến thức chuyên môn/Kỹ năng mềm/Tin học/Ngoại ngữ/Học lên Thạc sỹ/Không tham gia khóa học nào

(4) Đánh giá khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể: Rất gần/Gần/Tương đối gần/Xa/Rất xa

(5) Đánh giá kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học: Đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc/Chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc/Không học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc.

Mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC: Phân thành 3 nhóm với 16 tiêu chí

Nhóm tiêu chí về kiến thức: 4 tiêu chí

Kiến thức nghiệp vụ sư phạm

Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành

Kiến thức về quản lý, điều hành, pháp luật và bảo vệ môi trường liên quan đến lĩnh vực GDTC

Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn

Nhóm các tiêu chí về kỹ năng: 8 tiêu chí

Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao

Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo

Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng

Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường

Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản

Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau

Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ

Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện

Nhóm các tiêu chí về thái độ: 4 tiêu chí

Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo

Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị

Tác phong làm việc nghiêm túc

Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác

Nhằm lựa chọn được những yêu cầu và tiêu chí phù hợp nhất để đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, chúng tôi tiến hành phỏng vấn trên đối tượng 45 chuyên gia là các GS, PGS, TS trong lĩnh vực GDTC tại các cơ sở đào tạo về lĩnh vực TĐTT.

Cách trả lời phỏng vấn cụ thể theo 5 mức: Rất đồng ý: 5 điểm; Đồng ý: 4 điểm; Bình thường: 3 điểm; Không đồng ý: 2 điểm và Rất không đồng ý: 1 điểm.

Chúng tôi chỉ lựa chọn những tiêu chí đạt từ 80% tổng điểm tối đa để đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC. Kết quả phỏng vấn được trình bày tại bảng 3.5.

**Bảng 3.5. Kết quả phỏng vấn lựa chọn tiêu chí đánh giá
thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất
Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=45)**

TT	Tiêu chí	Kết quả	
		Tổng điểm	%
Thông tin chung về đặc điểm việc làm			
1	TC1.1. Kết quả tìm kiếm việc làm	187	83.11
2	TC1.2. Thời gian tìm được việc	192	85.33
3	TC1.3. Kênh thông tin tìm việc	185	82.22
4	TC1.4. Loại hình cơ quan công tác	198	88.00
5	TC1.5. Địa bàn làm việc	193	85.78
6	TC1.6. Vị trí việc làm	196	87.11
7	TC1.7. Mức độ phù hợp của công việc đối với ngành đào tạo	199	88.44
8	TC1.8. Mức thu nhập bình quân theo tháng	190	84.44
Mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc			
9	TC2.1. Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc	201	89.33
10	TC2.2. Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc	193	85.78
11	TC2.3. Các khóa đào tạo nâng cao sau làm việc	197	87.56
12	TC2.4. Khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể	189	84.00
13	TC2.5. Đánh giá kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học	191	84.89
Mức độ đáp ứng việc làm			
<i>* Nhóm tiêu chí về kiến thức</i>			
14	TC3.KT.1. Kiến thức nghiệp vụ sư phạm	199	88.44
15	TC3.KT.2. Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành	192	85.33
16	TC3.KT.3. Kiến thức về quản lý, điều hành, pháp luật và bảo vệ môi trường liên quan đến lĩnh vực GDTC	182	80.89
17	TC3.KT.4. Kiến thức nền tảng về lĩnh vực	189	84.00

TT	Tiêu chí	Kết quả	
		Tổng điểm	%
	TĐTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn		
<i>* Nhóm tiêu chí về kỹ năng</i>			
18	TC3.KN.1. Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao	193	85.78
19	TC3.KN.2. Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo	199	88.44
20	TC3.KN.3. Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TĐTT quần chúng	201	89.33
21	TC3.KN.4. Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	195	86.67
22	TC3.KN.5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản	192	85.33
23	TC3.KN.6. Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau	193	85.78
24	TC3.KN.7. Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	196	87.11
25	TC3.KN.8. Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện	192	85.33
<i>* Nhóm tiêu chí về thái độ</i>			
26	TC3.TĐ.1. Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	199	88.44
27	TC3.TĐ.2. Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị	192	85.33
28	TC3.TĐ.3. Tác phong làm việc nghiêm túc	187	83.11
29	TC3.TĐ.4. Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác	191	84.89

Kết quả bảng 3.5 cho thấy: Theo nguyên tắc phỏng vấn đặt ra, cả 29 tiêu chí đưa ra phỏng vấn đều đạt được trên 80% tổng điểm phỏng vấn tối đa trở lên và được lựa chọn để đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC.

Song song với việc thống kê kết quả phỏng vấn lựa chọn theo tổng điểm tối đa, chúng tôi tiến hành xác định tính tương quan nội tại của phiếu hỏi bằng hệ số Cronbach's Alpha. Theo quy ước của De Vellis (1991) thì một tập hợp các mục hỏi dùng để đo lường được đánh giá tốt phải có hệ số α của Cronbach's Alpha ≥ 0.8 và chỉ số tương quan tổng giữa các mục hỏi (Corrected Item – Total Correlation) phải >0.3 . Các mức giá trị của Alpha: lớn hơn 0,8 là thang đo lường tốt; từ 0,7 đến 0,8 là sử dụng được; từ 0,6 trở lên là có thể sử dụng trong trường hợp khái niệm nghiên cứu là mới hoặc là mới trong bối cảnh nghiên cứu (Nunally, 1978; Peterson, 1994; Slater, 1995; dẫn theo Hoàng Trọng và Chu Nguyễn Mộng Ngọc, 2005). Chính vì vậy, trong quá trình nghiên cứu, nếu hệ số Cronbach's Alpha <0.6 hoặc hệ số tương quan của biến thành phần với biến tổng <0.30 , chúng tôi sẽ tiến hành loại biến rác và kiểm tra lại hệ số Cronbach's Alpha tổng sau khi loại biến.

Kết quả kiểm định độ tin cậy của nhóm tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp được trình bày tại bảng 3.6.

Bảng 3.6. Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm

Giá trị Cronbach Alpha		Số biến quan sát		
0.801		8		
Tổng các mục thống kê				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng thể	Giá trị Cronbach Alpha nếu loại biến
TC1.1	23.09	20.721	.492	.781
TC1.2	23.25	20.695	.453	.787
TC1.3	24.30	19.105	.560	.771
TC1.4	23.44	20.229	.523	.777
TC1.5	23.69	20.685	.485	.782
TC1.6	23.26	20.141	.627	.763
TC1.7	23.64	19.361	.601	.764
TC1.8	23.55	21.891	.358	.800

Qua bảng 3.6 cho thấy: Cả 8 biến đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp đều có mối tương quan mạnh với biến tổng với hệ số Cronbach's Alpha tổng = 0.801 > 0.60 theo quy định và hệ số tương quan của các biến thành phần với biến tổng đạt từ 0.358 tới 0.627 > 0.30 và nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha tổng. Như vậy, các tiêu chí trên phù hợp để đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Kết quả kiểm định độ tin cậy của nhóm tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc được trình bày tại bảng 3.7.

Bảng 3.7. Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc

Giá trị Cronbach Alpha		Số biến quan sát		
0.807		5		
Tổng các mục thống kê				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng thể	Giá trị Cronbach Alpha nếu loại biến
TC2.1	13.50	9.544	.545	.745
TC2.2	14.11	8.130	.703	.733
TC2.3	14.04	7.823	.740	.719
TC2.4	13.47	9.876	.568	.779
TC2.5	13.68	9.039	.555	.782

Qua bảng 3.7 cho thấy: Tương tự như nhóm tiêu chí đánh giá thông tin chung về đặc điểm việc làm của sinh viên, cả 5 tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp đều có mối tương quan mạnh với biến tổng với hệ số Cronbach's Alpha tổng = 0.807 > 0.60 theo quy định và hệ số tương quan của các biến thành phần với biến tổng đạt từ 0.545 tới 0.740 > 0.30 và nhỏ hơn hệ số Cronbach's Alpha tổng. Như vậy, các tiêu chí trên phù hợp để đánh giá mức độ hài lòng với công việc của SV sau khi tốt nghiệp.

Kết quả kiểm định độ tin cậy của nhóm tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp được trình bày tại bảng 3.8.

Bảng 3.8. Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm

Giá trị Cronbach Alpha		Số biến quan sát		
0.868		16		
Tổng các mục thống kê				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng thể	Giá trị Cronbach Alpha nếu loại biến
TC3.KT.1	49.43	76.115	.411	.861
TC3.KT.2	49.59	75.387	.418	.862
TC3.KT.3	50.63	71.585	.231	.857
TC3.KT.4	49.77	74.576	.480	.862
TC3.KN.1	50.02	74.359	.512	.860
TC3.KN.2	49.60	74.498	.561	.858
TC3.KN.3	49.97	72.559	.584	.857
TC3.KN.4	49.88	76.053	.420	.864
TC3.KN.5	50.91	73.860	.399	.863
TC3.KN.6	49.74	72.802	.599	.856
TC3.KN.7	49.90	72.186	.659	.854
TC3.KN.8	49.99	72.956	.562	.858
TC3.TĐ.1	50.12	74.759	.418	.865
TC3.TĐ.2	49.43	76.346	.479	.862
TC3.TĐ.3	49.60	75.540	.479	.862
TC3.TĐ.4	49.70	74.534	.525	.860

Qua bảng 3.8 cho thấy: Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí bằng hệ số Cronbach's Alpha cho thấy có 1 tiêu chí có mối tương quan với biến tổng <0.30 gồm có TC3.KT.3. Chúng tôi tiến hành loại 1 biến này khỏi các nhóm tiêu chuẩn đánh giá và tính lại hệ số Cronbach's Alpha sau khi loại biến. Kết quả được trình bày tại bảng 3.9.

Bảng 3.9. Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm (sau khi loại 01 tiêu chí)

Giá trị Cronbach Alpha		Số biến quan sát		
0.857		15		
Tổng các mục thống kê				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng thể	Giá trị Cronbach Alpha nếu loại biến
TC3.KT.1	46.84	64.580	.404	.852
TC3.KT.2	47.00	63.928	.411	.852
TC3.KT.4	47.18	63.330	.462	.850
TC3.KN.1	47.43	63.021	.502	.847
TC3.KN.2	47.00	63.153	.551	.845
TC3.KN.3	47.38	61.411	.571	.844
TC3.KN.4	47.28	64.441	.419	.852
TC3.KN.5	48.31	62.779	.377	.856
TC3.KN.6	47.14	61.411	.601	.842
TC3.KN.7	47.31	60.794	.566	.839
TC3.KN.8	47.40	61.584	.562	.844
TC3.TĐ.1	47.53	63.262	.415	.853
TC3.TĐ.2	46.84	64.509	.496	.848
TC3.TĐ.3	47.01	63.766	.494	.848
TC3.TĐ.4	47.11	62.981	.530	.846

Qua bảng 3.9 cho thấy: Sau khi loại 01 tiêu chí có tương quan với biến tổng <math><0.30</math>, 15 biến còn lại hoàn toàn đáng tin cậy trong đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp thể hiện ở hệ số Cronbach's Alpha tổng =

Sau khi tiến hành kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha, chúng tôi tiến hành kiểm tra xem mô hình lý thuyết (đã xây dựng theo từng nhóm tương ứng với các nội dung đánh giá) có phù hợp với thực tế không bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (Sử dụng kiểm định KMO trong phân tích EFA). Nếu các biến đưa vào từng nhóm phù hợp và có quan hệ tuyến tính, chúng tôi sẽ giữ nguyên các biến thuộc từng nhóm (thể hiện ở

hệ số tải nhân tố của các biến thành phần <0.50 , chúng tôi sẽ loại dần từng biến và tiến hành phân tích lại nhân tố để đạt được mô hình chuẩn nhất. Kết quả cụ thể được trình bày tại bảng 3.10.

Bảng 3.10. Kết quả kiểm định mức độ phù hợp giữa các nhóm tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

KMO and Bartlett's Test						
Hệ số KMO tổng					.728	
Kiểm định Barlett		Giá trị Chi bình phương xấp xỉ			210.809	
		Số lượng mục phân tích			28	
		Sig.			.000	
Tổng phương sai trích						
Nhóm	Eigenvalues khởi tạo			Tổng trích xuất của hệ số tải bình phương		
	Tổng	% phương sai	% tích lũy	Hệ số tải nhân tố	% phương sai	% tích lũy
1	2.335	46.692	46.692	2.335	46.692	46.692
2	.994	19.878	66.570			
3	.759	15.179	81.749			
4	.560	11.204	92.953			
5	.352	7.047	100.000			
Ma trận nhân tố						
					Nhân tố	
					1	
Thông tin chung về đặc điểm việc làm					.744	
Mức độ hài lòng với công việc					.739	
Mức độ đáp ứng việc làm về kiến thức					.691	
Mức độ đáp ứng việc làm về kỹ năng					.634	
Mức độ đáp ứng việc làm về thái độ					.695	

Qua bảng 3.10 cho thấy: Các tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDTT Bắc Ninh được chúng tôi lựa chọn và kiểm tra độ tin cậy hoàn toàn phù hợp, thể hiện ở Hệ số KMO = 0.728, thỏa mãn yêu cầu $0.5 \leq KMO \leq 1.00$ ở ngưỡng $SIG < 0.001$. Hệ số tải nhân tố = 2.335 > 1.00 và tổng phương sai trích đạt từ 0.634 tới 0.744, thỏa mãn yêu cầu trong khoảng từ 0.5 tới 1.00.

Kết quả phân tích nhân tố các tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDTT Bắc Ninh được trình bày tại bảng 3.11.

Bảng 3.11. Kết quả phân tích nhân tố tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Mã hóa	Tiêu chuẩn 1	Tiêu chuẩn 2	Tiêu chuẩn 3	Tiêu chuẩn 4	Tiêu chuẩn 5
TC1.1	.875				
TC1.4	.866				
TC1.3	.841				
TC1.2	.839				
TC1.5	.827				
TC1.8	.825				
TC1.7	.817				
TC1.6	.812				
TC2.1		.856			
TC2.2		.853			
TC2.3		.817			
TC2.4		.813			
TC2.5		.809			
TC3.KT.1			.848		
TC3.KT.4			.837		
TC3.KT.2			.819		
TC3.KN.4				.827	
TC3.KN.2				.802	
TC3.KN.3				.801	
TC3.KN.1				.798	
TC3.KN.7				.789	
TC3.KN.6				.786	
TC3.KN.5				.782	
TC3.KN.8				.757	
TC3.TĐ.1					.825
TC3.TĐ.3					.808
TC3.TĐ.4					.793
TC3.TĐ.2					.791

Qua bảng 3.11 cho thấy: Sau khi kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và tiến hành phân tích nhân tố khám phá, chúng tôi đã lựa chọn được 28 tiêu chí khảo sát đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDTT Bắc Ninh. Cụ thể gồm:

Thông tin chung về đặc điểm việc làm: 8 tiêu chí: TC1.1, TC1.2, TC1.3, TC1.4, TC1.5, TC1.6, TC1.7, TC1.8.

Mức độ hài lòng với công việc: 5 tiêu chí: TC2.1, TC2.2, TC2.3, TC2.4, TC2.5.

Mức độ đáp ứng việc làm về kiến thức: 03 tiêu chí: TC3.KT.1, TC3.KT.2, TC3.KT.4.

Mức độ đáp ứng việc làm về kỹ năng: 08 tiêu chí: TC3.KN.1, TC3.KN.2, TC3.KN.3, TC3.KN.4, TC3.KN.5, TC3.KN.6, TC3.KN.7, TC3.KN.8.

Mức độ đáp ứng việc làm về thái độ: 04 tiêu chí: TC3.TĐ.1, TC3.TĐ.2, TC3.TĐ.3, TC3.TĐ.4.

Như vậy, qua phỏng vấn cũng như xác định độ tin cậy nội tại của thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và kiểm định sự phù hợp của mô hình lý thuyết trên thực tế bằng kiểm định KMO, chúng tôi đã lựa chọn được 28 tiêu chí khảo sát đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDDT Bắc Ninh. Cụ thể gồm:

Thông tin chung về đặc điểm việc làm: 08 tiêu chí

- (1) TC1.1. Kết quả tìm kiếm việc làm
- (2) TC1.2. Thời gian tìm được việc
- (3) TC1.3. Kênh thông tin tìm việc
- (4) TC1.4. Loại hình cơ quan công tác
- (5) TC1.5. Địa bàn làm việc
- (6) TC1.6. Vị trí việc làm
- (7) TC1.7. Mức độ phù hợp của công việc đối với ngành đào tạo
- (8) TC1.8. Mức thu nhập bình quân theo tháng

Mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc: 05 tiêu chí

- (9) TC2.1. Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc
- (10) TC2.2. Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc
- (11) TC2.3. Các khóa đào tạo nâng cao sau làm việc
- (12) TC2.4. Khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể
- (13) TC2.5. Đánh giá kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học

Mức độ đáp ứng việc làm: 15 tiêu chí

Nhóm tiêu chí về kiến thức: 03 tiêu chí

- (14) TC3.KT.1. Kiến thức nghiệp vụ sư phạm
- (15) TC3.KT.2. Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành
- (16) TC3.KT.4. Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn

Nhóm tiêu chí về kỹ năng: 08 tiêu chí

- (17) TC3.KN.1. Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao
- (18) TC3.KN.2. Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo
- (19) TC3.KN.3. Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng
- (20) TC3.KN.4. Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường
- (21) TC3.KN.5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản
- (22) TC3.KN.6. Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau
- (23) TC3.KN.7. Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ
- (24) TC3.KN.8. Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện

Nhóm tiêu chí về thái độ: 04 tiêu chí

- (25) TC3.TĐ.1. Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo
- (26) TC3.TĐ.2. Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị
- (27) TC3.TĐ.3. Tác phong làm việc nghiêm túc
- (28) TC3.TĐ.4. Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác

Năm 2017, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có công văn số 2919/BGDĐT-GDDH ngày 10/7/2017 về việc khảo sát, công khai và báo cáo tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp, trong đó đề cập đến mục đích, yêu cầu và nội dung khảo sát [15]. Bộ Giáo dục và Đào tạo yêu cầu các trường báo cáo tình hình việc làm của

sinh viên trên các đặc điểm: Tình hình việc làm; Khu vực làm việc và nơi làm việc. Đối với đặc điểm “Tình hình việc làm”, cần thống kê rõ, số lượng sinh viên có việc làm, tiếp tục học và chưa có việc làm, trong đó, có việc làm lại được tìm hiểu về việc đúng ngành đào tạo, liên quan đến ngành đào tạo và không liên quan đến ngành đào tạo. Đối với đặc điểm “Khu vực làm việc” gồm có: Nhà nước, tư nhân, tự tạo việc làm và có yếu tố nước ngoài. Đối với đặc điểm “Nơi làm việc” gồm: Tỉnh và Thành phố. Như vậy, bộ tiêu chí tìm hiểu chung về đặc điểm việc làm của chúng tôi đáp ứng đầy đủ các thông tin do Bộ Giáo dục và Đào tạo yêu cầu. Riêng tiêu chí “tiếp tục học” là 1 trong 3 tiêu chí xác định tình hình việc làm thì chúng tôi đưa vào nhóm cử nhân chưa có việc làm, nhằm phân tích, đánh giá về khả năng tìm được việc sau này của các nhóm cử nhân chưa có việc làm; Tiêu chí “tự tạo việc làm” là một trong những kênh thông tin tìm việc của cử nhân và tiêu chí “khu vực nhà nước” là một trong 4 loại hình cơ quan công tác mà chúng tôi xây dựng căn cứ theo các loại hình kinh tế cơ bản hiện nay của nước ta. Bên cạnh đó, bộ tiêu chí do chúng tôi đề xuất đã đề cập đến vị trí việc làm, mức thu nhập bình quân, để thấy rõ đặc điểm việc làm của đối tượng nghiên cứu.

Về tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc của cử nhân Ngành GDTC: Chúng tôi tiến hành tìm hiểu trên 5 đặc điểm, trong đó tập trung làm rõ mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc; các khóa đào tạo nâng cao sau khi làm việc; nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao; đánh giá khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những công việc cụ thể và đánh giá kỹ năng, kiến thức đã tiếp thu được trong trường học. Đây là một trong những điểm khác biệt so với các tác giả khác. Cùng nghiên cứu về thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp như Bùi Quang Hải (2014), Nguyễn Đại Dương (2015), Nguyễn Văn Hòa (2016) nhưng các tác giả trên chưa xây dựng các tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc của người lao động. [53], [46], [58]

Về tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm: Chúng tôi dựa trên mô hình ASK (Attitude - Skill – Knowledge) (*phụ lục 14*), mô hình đánh giá chất lượng nguồn nhân lực trên 3 phương diện: Kiến thức, kỹ năng và thái độ với 15 tiêu chí đánh giá. So với các tác giả trước đây, bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm do chúng tôi đề xuất có số lượng tiêu chí ít hơn, gắn liền với đặc điểm hoạt động của công việc đúng ngành nghề đào tạo, qua đó tạo độ chính xác và tính khả

thi trong thực tiễn đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của người lao động. [114], [83]

Tóm lại, qua tham khảo tài liệu, phỏng vấn chuyên gia kết hợp với phương pháp kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA), chúng tôi đã xây dựng được bộ tiêu chí gồm 28 tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 trên các phương diện: Đặc điểm việc làm; Mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc; và Mức độ đáp ứng việc làm.

Sau khi đã xây dựng được bộ tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, chúng tôi tiến hành sử dụng bộ tiêu chí đó trong quá trình khảo sát, cụ thể:

Bộ tiêu chí đánh giá đặc điểm việc làm, được sử dụng để khảo sát cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 sau 1 năm tốt nghiệp

Bộ tiêu chí đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc, được sử dụng để khảo sát cử nhân đã tìm được việc làm.

Bộ tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm, được sử dụng để đánh giá chung trên 3 nhóm đối tượng: Một là cử nhân hiện đang làm việc đúng ngành được đào tạo; Hai là cơ sở tuyển dụng lao động nhóm cử nhân làm đúng ngành đào tạo và ba là cơ sở đào tạo tức là Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

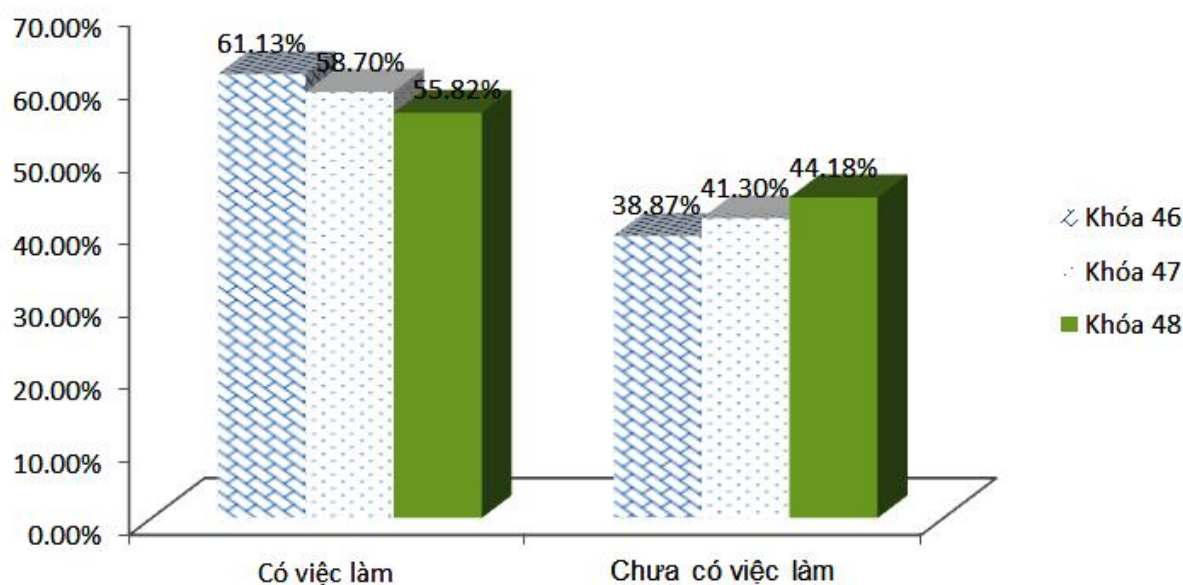
3.1.2.2. Kết quả tìm kiếm công việc của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Trong quá trình khảo sát, chúng tôi liên lạc được từ 77-95% số sinh viên đã tốt nghiệp tại các khóa, tương ứng với 265 cử nhân khóa Đại học 46, 269 cử nhân khóa Đại học 47 và 206 khóa Đại học 48. Vì vậy, kết quả tìm kiếm công việc của cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 được chúng tôi xác định trên tổng số đối tượng liên lạc được và được thực hiện tại thời điểm 1 năm sau khi ra trường (*phụ lục 8*). Về vấn đề này, tỷ lệ liên lạc được đã đảm bảo tỷ lệ khảo sát phản hồi cần có theo đúng quy định của Bộ Giáo dục & Đào tạo [15], theo đó, đối với khóa 46 (330 sinh viên), khóa 47 (282 sinh viên), khóa 48 (266 sinh viên) thì tỷ lệ sinh viên cần đạt theo yêu cầu lần lượt là 54%, 57% và 59%.

Kết quả tìm kiếm việc làm được trình bày tại bảng 3.12 và biểu đồ 3.4.

**Bảng 3.12. Bảng tổng hợp kết quả tìm kiếm việc làm của cử nhân
Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh
sau 1 năm tốt nghiệp (n=740)**

Khóa	Có việc làm		Chưa có việc làm		So sánh	
	m_i	%	m_i	%	χ^2	P
Khóa ĐH 46 (n=265)	162	61.13	103	38.87	1.3476	0.5098
Khóa ĐH 47 (n=269)	158	58.7	111	41.3		
Khóa ĐH 48 (n=206)	115	55.82	91	44.18		
Tổng (n= 740)	435	58.8	305	41.2		



**Biểu đồ 3.4. Kết quả tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất
Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp**

Phân tích kết quả trình bày ở bảng 3.12 cho thấy:

Về tổng tỷ lệ sinh viên có việc làm: Sau 1 năm tốt nghiệp có 58.8% sinh viên đã có việc làm. Như vậy, đa số sinh viên đã tìm được cho mình một công việc ở thời điểm sau 1 năm tốt nghiệp.

Về tỷ lệ sinh viên có việc làm theo từng khóa: Tỷ lệ sinh viên tốt nghiệp có việc làm có xu hướng giảm dần từ 61.13% - 55.82%. Tuy nhiên, khi so sánh tỷ lệ sinh viên có việc làm sau 1 năm tốt nghiệp giữa 3 khóa bằng chỉ số χ^2 thì cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P > 0.05$). Điều này chứng tỏ, tại thời điểm 1 năm sau tốt nghiệp, kết quả tìm kiếm việc làm của sinh viên 3 khóa là như nhau.

Theo thông tư số 01/2019/TT-BGDĐT ngày 25/2/2019 về việc sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT ngày 28/2/2018 của Bộ

trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành đào tạo giáo viên; trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ thì việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh đại học chính quy đối với cơ sở giáo dục trong ba năm liền kề không vi phạm quy định về tuyển sinh, được công nhận đạt chuẩn kiểm định chất lượng bởi các tổ chức kiểm định chất lượng giáo dục theo quy định hiện hành, có nghị quyết thông qua chủ trương xác định chỉ tiêu tuyển sinh của hội đồng trường thì được tự chủ xác định chỉ tiêu tuyển sinh theo cam kết về chất lượng đào tạo, nhu cầu xã hội với điều kiện đảm bảo là kết quả khảo sát sinh viên tốt nghiệp có việc làm trong một năm kể từ khi tốt nghiệp đạt tỷ lệ từ 90% trở lên. Việc tự chủ trong chỉ tiêu tuyển sinh là điều kiện chủ động tối đa cho các cơ sở đào tạo trong việc hoạch định kế hoạch đào tạo, từ đó mở rộng và phát huy ưu thế của Nhà trường, tạo sự cạnh tranh cho các trường trong cùng khối ngành đào tạo. Rõ ràng, đối với tiêu chí này thì hiện nay, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh chưa đảm bảo, mặc dù đã đạt kiểm định chất lượng giáo dục cơ sở. Bên cạnh đó, với lộ trình tiến tới trường trọng điểm quốc gia vào năm 2020 thì cơ sở đào tạo cần có các giải pháp để khắc phục. Bởi lẽ, tỷ lệ sinh viên sau khi tốt nghiệp có việc làm càng cao thì sẽ càng khẳng định được nhu cầu của thị trường đối với ngành đào tạo lớn và sự chấp nhận của xã hội đối với chất lượng đào tạo của Nhà trường vì vậy cũng cao hơn. Mặt khác, thất nghiệp không chỉ gây thiệt hại cho sinh viên, gia đình và xã hội về kinh tế mà còn gây lãng phí nguồn lực tri thức của đất nước [16].

Tiếp đến, chúng tôi tiến hành xác định kết quả tìm kiếm việc làm của từng chuyên ngành đào tạo trong Ngành GDTC theo số lượng cử nhân liên hệ được. Kết quả được trình bày tại bảng 3.13.

**Bảng 3.13. Kết quả tìm kiếm việc làm của cử nhân các chuyên ngành
Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=740)**

Chuyên ngành	Khóa	Có việc làm		Chưa có việc làm		So sánh	
		m _i	%	m _i	%	χ^2	P
Bóng bàn	ĐH 46 (n=17)	7	41.18	10	58.82	0.559	0.756
	ĐH 47 (n=13)	6	46.15	7	53.85		
	ĐH 48 (n=10)	5	50.00	5	50.00		
Bóng chuyền	ĐH 46 (n=26)	14	53.85	12	46.15	1.861	0.394
	ĐH 47 (n=26)	14	53.85	12	46.15		
	ĐH 48 (n=18)	13	72.22	5	27.78		
Bóng đá	ĐH 46 (n=16)	13	81.25	3	18.75	0.494	0.781
	ĐH 47 (n=25)	18	72.00	7	28.00		
	ĐH 48 (n=18)	14	77.78	4	22.22		
Bơi lội	ĐH 46 (n=23)	12	52.17	11	47.83	2.861	0.239
	ĐH 47 (n=15)	8	53.33	7	46.67		
	ĐH 48 (n=20)	12	60.00	8	40.00		
Bóng ném	ĐH 46 (n=25)	14	56.00	11	44.00	0.167	0.920
	ĐH 47 (n=20)	11	55.00	9	45.00		
	ĐH 48 (n=18)	11	61.11	7	38.89		
Bóng rổ	ĐH 46 (n=12)	7	58.33	5	41.67	1.208	0.547
	ĐH 47 (n=17)	10	58.82	7	41.18		
	ĐH 48 (n=16)	12	75.00	4	25.00		
Bắn súng	ĐH 46 (n=14)	10	71.43	4	28.57	1.435	0.488
	ĐH 47 (n=14)	7	50.00	7	50.00		
	ĐH 48 (n=6)	4	66.67	2	33.33		
Cầu lông	ĐH 46 (n=14)	9	64.29	5	35.71	0.369	0.832
	ĐH 47 (n=20)	12	60.00	8	40.00		
	ĐH 48 (n=15)	8	53.33	7	46.67		
Cờ vua	ĐH 46 (n=14)	12	85.71	2	14.29	4.057	0.132
	ĐH 47 (n=19)	11	57.89	8	42.11		
	ĐH 48 (n=10)	5	50.00	5	50.00		
Điền kinh	ĐH 46 (n=25)	14	56.00	11	44.00	0.383	0.826
	ĐH 47 (n=27)	14	51.85	13	48.15		
	ĐH 48 (n=30)	18	60.00	12	40.00		
Quần vợt	ĐH 46 (n=10)	4	40.00	6	60.00	0.236	0.889
	ĐH 47 (n=9)	3	33.33	6	66.67		
	ĐH 48 (n=9)	4	44.44	5	55.56		
Thể dục	ĐH 46 (n=18)	11	61.11	7	38.89	1.115	0.573
	ĐH 47 (n=30)	18	60.00	12	40.00		
	ĐH 48 (n=16)	12	75.00	4	25.00		
Vật	ĐH 46 (n=25)	18	72.00	7	28.00	10.2	0.006
	ĐH 47 (n=16)	8	50.00	8	50.00		
	ĐH 48 (n=3)	1	33.33	2	66.67		
Võ	ĐH 46 (n=26)	19	73.08	7	26.92	9.296	0.010
	ĐH 47 (n=18)	7	38.89	11	61.11		
	ĐH 48 (n=17)	5	29.41	12	70.59		

Bảng 3.13 cho thấy: Đa số các chuyên ngành đều có tỷ lệ cử nhân có việc làm sau 1 năm tốt nghiệp đạt trên 50%, chỉ có 3 chuyên ngành gồm: Bóng bàn, Quần vợt và Võ là có tỷ lệ cử nhân có việc làm có xu hướng thấp, đặc biệt là Võ, mặc dù tại thời điểm khóa Đại học 46, tỷ lệ cử nhân Võ ra trường có việc làm đạt 73.08% nhưng đến khóa Đại học 47 và 48 thì tỷ lệ cử nhân có việc làm chỉ đạt lần lượt là 38.89% và 29.41%. Tuy nhiên, khi so sánh sự khác biệt về tỷ lệ kết quả tìm kiếm việc làm giữa 3 khóa của mỗi chuyên ngành bằng chỉ số χ^2 thì cho thấy, ngoại trừ chuyên ngành Vật và Võ thì 12 chuyên ngành còn lại không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P > 0.05$).

Bên cạnh đó, mặc dù 11 chuyên ngành còn lại đều có tỷ lệ cử nhân có việc làm đạt trên 50%, nhưng tỷ lệ này vẫn chưa cao, chỉ dừng ở ngưỡng $< 75\%$, ngoại trừ khóa đại học 46 của Bóng đá và Cờ vua là đạt lần lượt 81.25% và 85.71%.

Tóm lại, kết quả tìm kiếm việc làm của sinh viên sau 1 năm tốt nghiệp của cử nhân Ngành GDTC đạt từ 55.82% - 61.13% trên tổng số cử nhân liên lạc được. Mặc dù tỷ lệ có sự thay đổi giữa 3 khóa nhưng khi so sánh bằng chỉ số χ^2 thì cho thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P > 0.05$). Điều này chứng tỏ, tại thời điểm 1 năm sau tốt nghiệp, kết quả tìm kiếm việc làm của 3 khóa là như nhau.

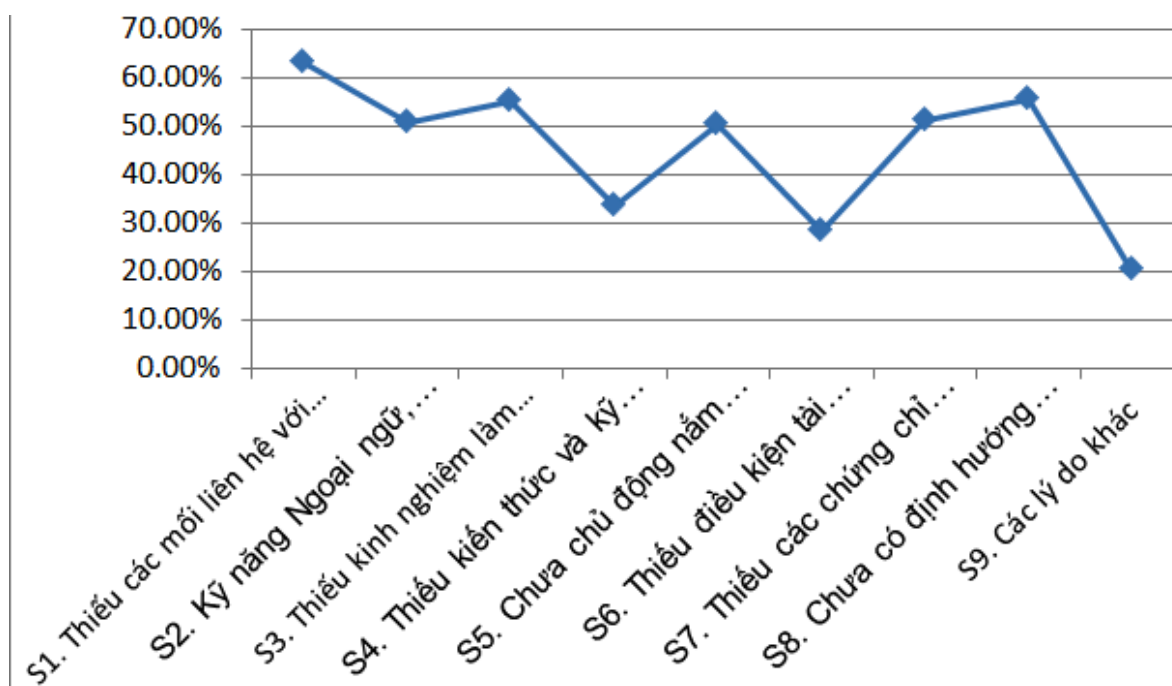
3.1.2.3. Nguyên nhân chưa tìm được việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Từ thực trạng tìm kiếm việc làm trên, chúng tôi tiến hành tìm hiểu những nguyên nhân khiến các cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 sau 1 năm tốt nghiệp chưa tìm được công việc. Việc tìm hiểu các nguyên nhân chưa có việc làm của cử nhân Ngành GDTC sẽ giúp luận án đánh giá được những hạn chế còn tồn tại trong quá trình tìm hiểu thực trạng việc làm của đối tượng nghiên cứu, từ đó làm cơ sở cho các nghiên cứu tiếp theo.

Qua kết quả khảo sát, chúng tôi đã tổng hợp được 9 nguyên nhân. Cụ thể được trình bày tại bảng 3.14 và biểu đồ 3.5.

Bảng 3.14. Nguyên nhân chưa tìm được việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=305)

STT	Nguyên nhân	m _i	%
1	Thiếu các mối liên hệ với nhà tuyển dụng	193	63.28
2	Kỹ năng Ngoại ngữ, công nghệ thông tin chưa đáp ứng được yêu cầu của vị trí tuyển dụng	155	50.82
3	Thiếu kinh nghiệm làm việc	168	55.08
4	Thiếu kiến thức và kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ	102	33.44
5	Chưa chủ động nắm bắt thông tin tuyển dụng	153	50.16
6	Thiếu điều kiện tài chính	86	28.20
7	Thiếu các chứng chỉ bồi dưỡng chuyên môn TDDT và các chứng chỉ khác	156	51.15
8	Chưa có định hướng nghề nghiệp	169	55.41
9	Các lý do khác	62	20.33



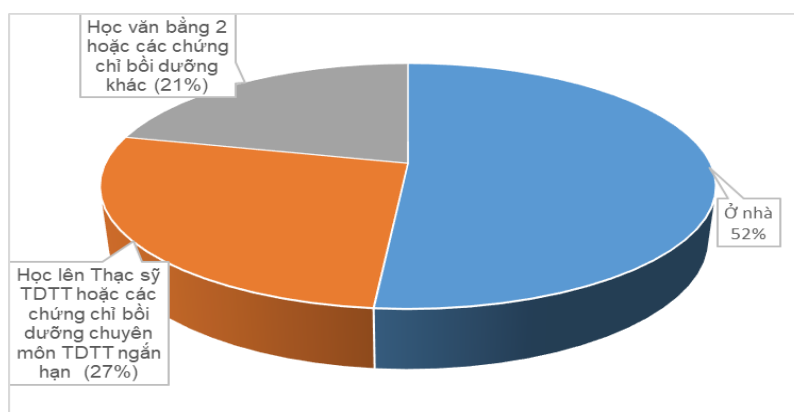
Biểu đồ 3.5. Biểu đồ nguyên nhân không tìm được việc của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Qua bảng 3.14 và biểu đồ 3.5 cho thấy, một số lượng lớn cử nhân Ngành GDTC, khóa Đại học 46, 47 và 48 chưa tìm được một công việc là do “Thiếu các mối liên hệ với nhà tuyển dụng”, “Thiếu kinh nghiệm làm việc” và “Chưa có định hướng nghề nghiệp” với tỷ lệ lần lượt là 63.28%, 55.08% và 55.41%. Một số các nguyên nhân khác như: Kỹ năng Ngoại ngữ, công nghệ thông tin chưa đáp ứng được yêu cầu của vị trí tuyển dụng; Chưa chủ động nắm bắt thông tin tuyển dụng và Thiếu các chứng chỉ bồi dưỡng chuyên môn TDDT và các chứng chỉ khác cũng đều là những vấn đề rất đáng chú ý. Ngoại trừ nguyên nhân do “Thiếu điều kiện tài chính” và “các nguyên nhân khác” thì các nguyên nhân khác có thể đạt được trong sự định hướng và rèn luyện ngay trong thời gian đang học tại Trường. Điều này đòi hỏi Nhà trường cần có các biện pháp giúp sinh viên khi ra trường có thể hoàn toàn chủ động nắm bắt cơ hội việc làm của bản thân, tạo ra động cơ nghề nghiệp đúng đắn.

Để tìm hiểu hoạt động của các sinh viên chưa tìm được việc làm, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn 305 cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 chưa có việc làm. Kết quả phỏng vấn được trình bày tại bảng 3.15 và biểu đồ 3.6.

Bảng 3.15. Đặc điểm hoạt động của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh chưa có việc làm (n=305)

STT	Nội dung	m_i	%
1	Ở nhà	157	51.48
2	Học lên Thạc sỹ TDDT hoặc các chứng chỉ bồi dưỡng chuyên môn TDDT ngắn hạn	83	27.21
3	Học văn bằng 2 hoặc các chứng chỉ bồi dưỡng khác	65	21.31



Biểu đồ 3.6. Biểu đồ phân bố đặc điểm hoạt động của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh chưa có việc làm

Qua bảng 3.15 và biểu đồ 3.6 cho thấy, có 157/305 cử nhân chưa có việc làm chiếm tỷ lệ 51.48% là đang ở nhà để chờ đợi các cơ hội việc làm đến với mình. Có đến 27.21% là đang học lên Thạc sỹ TDDT hoặc tham gia các lớp chứng chỉ bồi dưỡng chuyên môn TDDT ngắn hạn như: Trọng tài, hướng dẫn viên các môn thể thao (thể dục thể hình, Aerobic, Yoga, Bơi cứu đuối, ...) để tự nâng cao trình độ bản thân đồng thời hoàn thiện hồ sơ xin việc. Và có 21.31% cử nhân là đang theo học văn bằng 2 của các ngành khác tại các trường đại học hoặc các chứng chỉ bồi dưỡng ngắn hạn khác như: Chuyên viên, nghiệp vụ sư phạm, tin học, ngoại ngữ....

Khi trao đổi trực tiếp với đối tượng phỏng vấn, chúng tôi thu được những thông tin sau:

Nhóm cử nhân ở nhà là đang chờ kết quả sau khi nộp hồ sơ và vẫn đang tiếp tục tìm kiếm việc làm ở các đơn vị tuyển dụng khác. Một số ít trong đó là đã lập gia đình và chờ ổn định gia đình trước khi tiếp tục tìm kiếm công việc. Rõ ràng, đối với nhóm này, việc giải quyết và tìm được một công việc bất kỳ là điều quan trọng, còn đối với công việc đúng ngành nghề chuyên môn đào tạo thì chưa được chú trọng nhiều.

Nhóm học lên Thạc sỹ hoặc các lớp chứng chỉ bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ cho thấy, nhóm cử nhân này đã có dự định tìm kiếm công việc phù hợp với ngành đào tạo. Đây cũng chính là nhóm có khả năng có việc cao hơn so với nhóm ở nhà.

Nhóm cử nhân đi học ngành khác có xu hướng tìm kiếm các vị trí việc làm khác trái với ngành đào tạo. Mặc dù nhóm này có tỷ lệ không cao nhưng đã phần nào cho thấy, một số lượng không nhỏ sinh viên Ngành GDTC đã không xác định được định hướng nghề nghiệp rõ ràng trong thời gian còn ở trường đại học.

Tóm lại, kết quả nghiên cứu đã tổng hợp được 9 nguyên nhân cơ bản ảnh hưởng đến kết quả tìm kiếm việc làm của nhóm cử nhân không có việc, trong đó, nguyên nhân thiếu các mối liên hệ với nhà tuyển dụng; thiếu kinh nghiệm làm việc và chưa có định hướng nghề nghiệp là các nguyên nhân có tỷ lệ cao nhất. Đồng thời, nghiên cứu cũng đã chỉ ra rằng, đa số các cử nhân chưa có việc làm đang ở nhà, chờ đợi công việc đến với mình. Số còn lại tham gia học tập các lớp bồi dưỡng chuyên môn và các chứng chỉ bồi dưỡng khác nhằm tìm kiếm cơ hội việc làm.

3.1.2.4. Đặc điểm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Sau khi đã tìm hiểu được về thực trạng tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48, chúng tôi tiến hành tìm hiểu về đặc điểm việc làm của nhóm cử nhân có việc làm. Kết quả được trình bày tại bảng 3.16.

Qua bảng 3.16 cho thấy:

Đặc điểm đầu tiên phản ánh đặc điểm việc làm của cử nhân Ngành GDTC các khóa Đại học 46, 47 và 48 là thời gian sinh viên tốt nghiệp đã bỏ ra để tìm được một công việc tính từ thời điểm ra trường. Thời điểm có việc làm biểu hiện khả năng tiếp cận và đáp ứng yêu cầu từ thị trường lao động của sinh viên tốt nghiệp. Khả năng kết nối nhanh nhạy và trang bị đủ kiến thức, kỹ năng, phương pháp và kinh nghiệm làm việc sẽ sớm mang lại một công việc phù hợp với nhu cầu và ngược lại. Kết quả phỏng vấn phản ánh, đa số sinh viên tốt nghiệp của cả 3 khóa tìm được việc làm ngay sau khi ra trường và dưới 6 tháng chiếm tỷ lệ 84.60% trên tổng 3 khóa và lần lượt ở từng khóa 46, 47, 48 là 86.42%; 84.8% và 81.74%. Số lượng cử nhân tìm được việc làm sau 6 tháng chiếm tỷ lệ 15.40%. Như vậy, những cử nhân có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp và dưới 6 tháng rõ ràng đã có mối liên hệ với môi trường làm việc mà họ hướng tới. Điều này phản ánh thực tế phần lớn sinh viên đã sớm có định hướng công việc của bản thân ngay trong thời gian học tập tại Trường. Thực tế này cho thấy tính chủ động và tích cực tìm kiếm việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp và cần được quan tâm giáo dục ngay trong quá trình đào tạo.

Kết quả nghiên cứu cũng cho thấy tỷ lệ sinh viên không tìm được việc trong thời gian từ 6-12 tháng cũng đang có xu hướng tăng lên theo từng khóa với tỷ lệ lần lượt là 13.58%; 15.2% và 18.26%.. Điều này phản ánh một thực tế, tìm việc làm trong tương lai sẽ ngày càng khó khăn hơn.

Về các kênh thông tin tìm việc: Kênh thông tin chủ yếu để tìm kiếm việc làm của các cử nhân chính là thông qua bạn bè, người quen giới thiệu với tỷ lệ 60.49%, 51.9% và 51.30%, tiếp đến là thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng với tỷ lệ 20.37%, 26.6% và 26.96%, cuối cùng là tự tạo việc làm chiếm tỷ lệ thấp nhất với 19.14%, 21.5% và 21.74% , các kênh thông tin còn lại như Nhà trường giới thiệu, Trung tâm giới thiệu việc làm hay Hội chợ việc làm chưa được các cử nhân chú ý tới.

**Bảng 3.16. Đặc điểm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất
Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp (n=435)**

TT	Nội dung		Đại học 46 (n=162)		Đại học 47 (n=158)		Đại học 48 (n=115)		Tổng (n=435)	
			m _i	%	m _i	%	m _i	%	m _i	%
1	TC1.2. Thời gian tìm được việc	Dưới 6 tháng	140	86.42	134	84.8	94	81.74	368	84.60
		Từ 6 – 12 tháng	22	13.58	24	15.2	21	18.26	67	15.40
2	TC1.3. Kênh thông tin tìm việc	Nhà trường giới thiệu	0	0.00	0	0.0	0	0.00	0	0.00
		Bạn bè, người quen giới thiệu	98	60.49	82	51.9	59	51.30	239	54.94
		Trung tâm giới thiệu việc làm	0	0.00	0	0.0	0	0.00	0	0.00
		Hội chợ việc làm	0	0.00	0	0.0	0	0.00	0	0.00
		Thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng	33	20.37	42	26.6	31	26.96	106	24.37
		Tự tạo việc làm	31	19.14	34	21.5	25	21.74	90	20.69
3	TC1.4. Loại hình cơ quan công tác	Nhà nước	94	58.02	69	43.7	45	39.13	227	52.18
		Doanh nghiệp tư nhân	45	27.78	54	34.2	43	37.39		
		Doanh nghiệp nước ngoài	3	1.85	5	3.1	5	4.35		
		Hộ kinh doanh cá thể	20	12.35	30	19.0	22	19.13		
4	TC1.5. Địa bàn làm việc	Thành thị	114	70.37	108	68.4	72	62.61	294	67.59
		Nông thôn	48	29.63	50	31.6	43	37.39	141	32.41
5	TC1.6. Vị trí việc làm	Giáo viên GDTC	45	27.78	39	24.7	26	22.61	287	65.98
		Cán bộ chuyên môn về TĐTT	42	25.93	34	21.5	21	18.26		
		Hướng dẫn viên TĐTT	27	16.67	30	19.0	23	20.00		
		Các loại khác	48	29.63	55	34.8	45	39.13		
6	TC1.7. Mức độ phù hợp của công việc đối với ngành đào tạo	Rất phù hợp	85	52.47	82	51.9	56	48.70	287	65.98
		Phù hợp	29	17.90	21	13.3	14	12.17		
		Không phù hợp	48	29.63	55	34.8	45	39.13		
7	TC1.8. Mức thu nhập bình quân theo tháng (tính theo tiền Việt Nam)	<3 triệu	58	35.80	45	28.5	30	26.09	133	30.57
		3 – 5 triệu	69	42.59	70	44.3	50	43.48	189	43.45
		> 5 triệu	35	21.60	43	27.2	35	30.43	113	25.98

Bên cạnh đó, chúng tôi nhận thấy, việc tìm việc thông qua bạn bè, người quen giới thiệu cũng đang có xu hướng giảm xuống theo các năm, từ 60.49% xuống còn 51.03%, kênh thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng và tự tạo việc làm có xu hướng tăng (lần lượt từ 20.37% lên đến 26.96% và 19.14% đến 21.74%), mặc dù không đáng kể, nhưng cũng đã phần nào phản ánh, sinh viên sau tốt nghiệp đang ngày càng chủ động hơn trong việc tìm kiếm công việc của mình, tuy nhiên, vẫn cần phát huy thêm tính tích cực thông qua các kênh thông tin tìm việc khác.

Về loại hình cơ quan công tác: Kết quả khảo sát cho thấy, môi trường làm việc trong cơ quan nhà nước vẫn là nơi có sức thu hút mạnh mẽ đối với các sinh viên mới tốt nghiệp khi có đến 58.02% cử nhân ở khóa Đại học 46, 43.7% cử nhân ở khóa Đại học 47 và 39.13% cử nhân ở khóa Đại học 48 đang làm việc trong khu vực này (các cơ quan hành chính sự nghiệp nhà nước, các trường ở các cấp học khác nhau, và các doanh nghiệp của nhà nước). Tiếp đến là các doanh nghiệp tư nhân với tỷ lệ lần lượt là 27.78%, 34.2% và 37.39% và chỉ có 1.85%, 3.1% và 4.35% cử nhân hiện đang làm việc tại doanh nghiệp nước ngoài. Đặc biệt, có đến 12.35%, 19% và 19.13% là hộ kinh doanh cá thể. Kết quả này cho thấy một thực tế, còn nhiều sinh viên sau tốt nghiệp vẫn còn tâm lý cầu toàn, muốn tìm được việc làm trong khu vực Nhà nước, có mức lương thấp nhưng ổn định và phù hợp với ngành nghề đào tạo.

Khi trao đổi sâu với các đối tượng phỏng vấn, chúng tôi được biết, các vị trí việc làm trong các cơ quan Nhà nước mà họ tìm được chủ yếu thông qua bạn bè, người quen giới thiệu, còn ở khu vực doanh nghiệp tư nhân và doanh nghiệp nước ngoài là thông qua quảng cáo tuyển dụng.

Việc xác định các loại hình cơ quan công tác của cử nhân Ngành GDTC có ý nghĩa quan trọng trong việc đánh giá tiềm năng cũng như phản ánh nhu cầu thực tế của thị trường TĐTT đối với nguồn nhân lực. Tuy nhiên, hiện nay, khi Chính phủ đã ban hành Nghị quyết số 08/NQ-CP ngày 24/1/2018 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ 6 Ban Chấp hành TW khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập thì các vị trí việc làm truyền thống trong khu vực cơ quan quản lý Nhà nước, các tổ chức sự nghiệp về TĐTT, các trường học trong tương lai không xa sẽ hầu như không còn nhu cầu tuyển dụng cán bộ như hiện nay [39].

Năm 2011, trong bản quy hoạch phát triển nhân lực nhóm ngành Văn hóa, Thể thao giai đoạn 2011 – 2020 của Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch đã dự báo: Nhân lực TĐTT ở cơ quan quản lý nhà nước, đơn vị sự nghiệp tăng ít, chủ yếu là

nhân lực có trình độ cử nhân, nhưng phải nâng cao trình độ mọi mặt để đủ khả năng đảm nhiệm chức năng nhiệm vụ tham mưu hoạch định chính sách và tổ chức thực hiện pháp luật; Nhân lực trong khối doanh nghiệp và đơn vị sự nghiệp có thu sẽ và tăng mạnh số lượng, nâng cao tay nghề, nhất là nhân lực hoạt động trong kinh doanh dịch vụ và thể thao giải trí [17].

Đặc biệt, trong Nghị quyết số 20/NQ-CP ngày 19/3/2019 phiên họp chuyên đề về xây dựng pháp luật tháng 3 năm 2019 của Chính phủ đã có Quyết nghị về dự án Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật cán bộ, công chức và Luật Viên chức, trong đó thống nhất nội dung cơ bản của dự án Luật về vấn đề xác định đối tượng là công chức, Chính phủ thống nhất phương án quy định theo hướng không có đối tượng cán bộ, công chức trong các đơn vị sự nghiệp công lập nói chung [42].

Kết quả khảo sát cũng phần nào phản ánh thực tế trên về xu hướng phát triển và nhu cầu việc làm của xã hội trong tương lai, khi số lượng cử nhân làm việc tại các cơ quan Nhà nước chiếm tỷ lệ 47.82% trên tổng 3 khóa và có xu hướng giảm theo các khóa (từ 58.02% còn 39.13%), còn ở các loại hình khác là chiếm tỷ lệ 52.18% và có xu hướng tăng lên theo từng khóa. Điều này đòi hỏi, Nhà trường cần có các hướng đi mới trong đào tạo để đáp ứng được nhu cầu xã hội sắp tới.

Về địa bàn làm việc: Có đến 67.59% cử nhân hiện đang làm việc tại khu vực thành thị: Hà Nội, Thái Nguyên, Hải Phòng, Quảng Ninh...; số còn lại đang công tác tại khu vực nông thôn. Đây cũng là điều dễ hiểu, bởi lẽ, khu vực thành thị luôn có nền kinh tế đa ngành nghề phát triển, là nơi có nhiều cơ hội nghề nghiệp không chỉ cho cử nhân Ngành GDTC mà còn các ngành đào tạo khác của Nhà trường nói riêng và nhiều ngành nghề đào tạo của các trường đại học trên cả nước nói chung.

Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy, xu hướng về địa bàn làm việc cũng đang có sự thay đổi khi tỷ lệ cử nhân làm việc tại khu vực thành thị giảm xuống theo các khóa (từ 70.37% còn 62.61%) và tỷ lệ cử nhân làm việc tại khu vực nông thôn tăng lên (từ 29.63% lên 37.39%). Đây là sự chuyển biến tích cực của sinh viên khi mở rộng môi trường tìm kiếm việc làm, tăng cơ hội có việc làm.

Về vị trí việc làm cho thấy, xét trên tổng 3 khóa thì số lượng cử nhân hiện đang công tác tại các vị trí là giáo viên GDTC, cán bộ chuyên môn về TĐTT và hướng dẫn viên chiếm tỷ lệ cao với 65.98%, số lượng cử nhân làm việc ở các vị trí khác là 34.02%. Khi xem xét theo từng khóa học thì ở khóa Đại học 46 và 47, tỷ lệ cử nhân hiện đang công tác ở vị trí hướng dẫn viên TĐTT chiếm tỷ lệ thấp nhất so với các vị trí khác, tương ứng lần lượt là 16.67%, 19%, tiếp đến là vị trí cán bộ chuyên môn về TĐTT với tỷ lệ lần lượt 25.93% và 21.5%. Số lượng cử nhân công tác tại vị trí giáo viên GDTC chiếm tỷ lệ 27.78% và 24.7%. Riêng khóa Đại học 48,

tỷ lệ cử nhân công tác tại các vị trí có sự thay đổi, thấp nhất là cán bộ chuyên môn về TDTT với 18.26%, tiếp đến là hướng dẫn viên TDTT với 20.00% và vị trí giáo viên GDTC chiếm tỷ lệ 22.61%.

Mặc dù vậy, ở cả 3 khóa, số lượng cử nhân làm việc không đúng chuyên ngành đào tạo vẫn chiếm tỷ lệ cao nhất, lần lượt là 29.63%, 34.8% và 39.13%. Trao đổi với chúng tôi, họ cho biết, cũng đã cố gắng tìm các công việc phù hợp với ngành đã học, nhưng rất khó, chính vì vậy, công việc ở các vị trí khác là: chuyên viên, nhân viên chăm sóc khách hàng, nhân viên kinh doanh, công nhân ...thuộc các thành phần kinh tế ngoài quốc doanh: doanh nghiệp tư nhân, doanh nghiệp nước ngoài, hộ kinh doanh cá thể. Từ kết quả trên cho thấy, sinh viên tốt nghiệp Ngành GDTC có thể làm việc trong nhiều lĩnh vực thuộc các thành phần kinh tế khác nhau. Tuy nhiên, điều này cũng đã phản ánh tình trạng làm trái ngành đào tạo của một số lớn cử nhân Ngành GDTC ở 3 khóa sau 1 năm tốt nghiệp.

Ngoài ra, kết quả khảo sát đã phản ánh xu hướng thay đổi trong các vị trí việc làm khi tỷ lệ cử nhân công tác tại vị trí giáo viên GDTC và cán bộ chuyên môn về TDTT có xu hướng giảm dần, trong khi đó vị trí hướng dẫn viên TDTT và các vị trí khác có xu hướng tăng lên. Đây là điều cần được cơ sở đào tạo lưu ý.

Về mức độ phù hợp của công việc với ngành đào tạo: Đây là một trong những đặc điểm quan trọng nhất nhằm đánh giá hiệu quả đào tạo của Nhà trường và cũng là mong muốn của bất kỳ sinh viên tốt nghiệp nào trong quá trình tham gia vào thị trường lao động. Kết quả phỏng vấn các cử nhân tìm được việc làm cho thấy, đa số cử nhân trả lời, công việc hiện tại ở mức rất phù hợp với ngành đào tạo, tương ứng theo các khóa với các tỷ lệ 52.47%, 51.9%, 48.70%; Sinh viên tốt nghiệp trả lời công việc hiện tại ở mức “phù hợp” chiếm tỷ lệ thấp nhất, tương ứng lần lượt theo các khóa là 17.09%, 13.3% và 12.17%. Ở mức độ “Không phù hợp” với ngành đào tạo là 29.63%, 34.8% và 39.13% tương ứng theo các khóa Đại học 46, 47 và 48. Tìm hiểu sâu hơn, chúng tôi được biết, các công việc rất phù hợp và phù hợp chủ yếu là ở các vị trí giáo viên TDTT, cán bộ chuyên môn TDTT và hướng dẫn viên TDTT tại các đơn vị nhà nước và các cơ sở dịch vụ. Như vậy, có thể nhận thấy, mặc dù có 65.98% cử nhân đã tìm được công việc phù hợp với chuyên môn được đào tạo thì còn có một bộ phận không nhỏ (34.02%) cử nhân đang phải làm các công việc được xem là “trái ngành, trái nghề” họ được đào tạo ở thời điểm mới tốt nghiệp ra trường và các cử nhân này đều đang công tác tại các doanh nghiệp nước ngoài và các doanh nghiệp tư nhân.

Nhìn vào kết quả khảo sát còn nhận thấy, các tỷ lệ về mức độ phù hợp của công việc với ngành đào tạo có sự thay đổi theo khóa và có chiều hướng giảm về

mức độ rất phù hợp và phù hợp (từ 52.47% xuống 48.70%; 17.90% xuống còn 12.17%); tăng về mức độ không phù hợp (từ 29.63% lên 39.13%)

Về mức thu nhập: Thu nhập là một trong những đặc điểm nghề nghiệp luôn được quan tâm trong các điều tra thông tin việc làm. Thông tin về mức thu nhập mang nhiều ý nghĩa. Mức thù lao người sử dụng lao động trả cho người lao động phản ánh kinh nghiệm làm việc, khả năng đáp ứng yêu cầu của công việc, cơ hội phát triển nghề nghiệp, mức độ ứng dụng các kiến thức được đào tạo ở đại học vào thực tiễn cũng như phản ánh đặc trưng môi trường làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp. Kết quả cho thấy: Cử nhân ở cả 3 khóa chủ yếu tập trung ở mức thu nhập từ 3-5 triệu/tháng với tỷ lệ lần lượt là 42.59%; 44.3% và 43.48%. Ở khóa Đại học 46 và 47 thì mức thu nhập > 5 triệu/tháng có tỷ lệ thấp nhất với 21.06% và 27.2%. Riêng khóa Đại học 48 thì mức thu nhập có tỷ lệ thấp nhất lại là < 3 triệu/tháng với tỷ lệ 26.09%. Đây là tín hiệu đáng mừng đối với sinh viên hiện đang học tập tại các trường thuộc khối ngành TĐTT nói chung, bởi lẽ, mặc dù số lượng cử nhân có mức thu nhập dưới 3 triệu còn cao nhưng cũng đã phản ánh về tiềm năng phát triển của TĐTT trong tương lai. Bên cạnh đó, qua trao đổi với các cử nhân chúng tôi được biết, mức thu nhập từ 3 triệu – 5 triệu và trên 5 triệu chủ yếu là ở các vị trí hướng dẫn viên TĐTT tại các cơ sở dịch vụ và ở các vị trí việc làm khác, không đúng ngành đào tạo tại các doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và hộ kinh doanh cá thể.

Tóm lại, đặc điểm việc làm được xác định trên nhóm cử nhân có việc làm sau 1 năm tốt nghiệp và tìm hiểu trên 7 đặc điểm: Thời gian tìm việc, Kênh thông tin tìm việc, Loại hình cơ quan công tác, Địa bàn làm việc, Vị trí việc làm, Mức độ phù hợp của công việc với ngành đào tạo, Mức thu nhập bình quân theo tháng. Theo đó, đa số các cử nhân có việc làm tìm được công việc trong thời gian dưới 6 tháng sau tốt nghiệp với kênh thông tin chính để tìm việc là thông qua bạn bè, người quen giới thiệu và thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng tại các doanh nghiệp tư nhân và nhà nước. Vị trí việc làm chủ yếu là hướng dẫn viên TĐTT, cán bộ chuyên môn về TĐTT và giáo viên TĐTT với mức độ phù hợp với ngành đào tạo chiếm tỷ lệ cao hơn các vị trí việc làm khác. Mức thu nhập của cử nhân GDTC tìm được việc làm từ 3 triệu – 5 triệu và <3 triệu chiếm tỷ lệ lớn, tuy nhiên, tỷ lệ cử nhân có mức thu nhập trên 5 triệu đang có xu hướng gia tăng theo các năm và chủ yếu là ở các vị trí hướng dẫn viên TĐTT tại các cơ sở dịch vụ và ở các vị trí việc làm không đúng ngành đào tạo trong các doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và Hộ kinh doanh cá thể.

3.1.2.5. Đánh giá mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Chúng tôi tiến hành tìm hiểu mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc hiện nay của cử nhân trên 5 đặc điểm: Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc; Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc; Các khóa đào tạo nâng cao sau khi làm việc; Đánh giá khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể và Đánh giá về chất lượng đào tạo của Trường đã học. Kết quả nghiên cứu được trình bày tại bảng 3.17.

Phân tích kết quả được trình bày tại bảng 3.17 cho thấy:

Về mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc: Ở cả 3 khóa, các cử nhân đều đánh giá, công việc hiện nay ở mức rất hài lòng, hài lòng và bình thường. Không có cử nhân nào đánh giá là không hài lòng. Trong đó, tỷ lệ cử nhân hài lòng và bình thường chiếm tỷ lệ lớn, từ 29.63% - 61.11%.

Về thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc: Kết quả phỏng vấn cho thấy, trên 70% các cử nhân ở cả 3 khóa đều đánh giá rằng, các khóa học này đều quan trọng và rất quan trọng đối với khả năng đáp ứng công việc của họ. Không có cử nhân nào đánh giá là không quan trọng và rất không quan trọng. Tuy nhiên, khi tìm hiểu về thực trạng tham gia các khóa đào tạo nâng cao thì tỷ lệ cử nhân không tham gia khóa học nào chiếm tỷ lệ cao ở cả 3 khóa từ 72.17% - 87.04%. Số lượng cử nhân tiếp tục học lên Thạc sĩ hay học tin học, ngoại ngữ và kiến thức chuyên môn chiếm tỷ lệ ít, đặc biệt là việc tham gia các khóa đào tạo kỹ năng mềm chưa được chú trọng. Trao đổi sâu với các cử nhân, chúng tôi được biết, việc nhận thức được mức độ quan trọng của các khóa học là vậy, nhưng họ vẫn chưa thu xếp được thời gian để tham gia các khóa đào tạo đó hoặc một phần là do các đơn vị sử dụng lao động chưa cử đi học.

Bảng 3.17. Mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=435)

TT	Nội dung		Đại học 46 (n=162)		Đại học 47 (n=158)		Đại học 48 (n=115)		So sánh	
			m _i	%	m _i	%	m _i	%	χ^2	P
1	TC2.1. Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc	Rất hài lòng	15	9.26	11	6.96	9	7.83	0.887	0.926
		Hài lòng	99	61.11	92	58.23	61	53.04		
		Bình thường	48	29.63	55	34.81	45	39.13		
		Không hài lòng	0	0.00	0	0.00	0	0.00		
		Rất không hài lòng	0	0.00	0	0.00	0	0.00		
2	TC2.2. Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc	Rất quan trọng	11	6.79	18	11.39	17	14.78	1.138	0.566
		Quan trọng	133	82.10	124	78.48	81	70.44		
		Bình thường	18	11.11	16	10.13	17	14.78		
		Không quan trọng	0	0.00	0	0.00	0	0.00		
		Rất không quan trọng	0	0.00	0	0.00	0	0.00		
3	TC2.3. Các khóa đào tạo nâng cao sau khi làm việc	Kiến thức chuyên môn	5	3.09	7	4.43	10	8.70	7.507	0.186
		Kỹ năng mềm	0	0.00	2	1.27	3	2.61		
		Tin học	8	4.94	10	6.33	11	9.57		
		Ngoại ngữ	5	3.09	7	4.43	5	4.35		
		Học lên Thạc sĩ TDTT	3	1.85	2	1.27	3	2.61		
		Không tham gia khóa học nào	141	87.04	130	82.27	83	72.17		
4	TC2.4. Đánh giá khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể	Rất gần	9	5.56	8	5.06	6	5.22	3.386	0.495
		Gần	20	12.35	18	11.39	16	13.91		
		Tương đối gần	85	52.47	77	48.73	48	41.74		
		Xa	25	15.43	37	23.42	23	20.00		
		Rất xa	23	14.20	18	11.39	22	19.13		
5	TC2.5. Đánh giá kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học	Đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc	18	11.11	17	10.76	17	14.78	0.007	0.997
		Chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc	144	88.89	141	89.24	98	85.22		
		Không học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc	0	0.00	0	0.00	0	0.00		

Về khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể thì đa số, cử nhân đánh giá ở mức độ tương đối gần với tỷ lệ tương ứng ở khóa 46,47 và 48 là 52.47%, 48.73% và 41.74%. Tỷ lệ cử nhân đánh giá ở mức rất gần, gần chiếm tỷ lệ chưa cao. Khi trao đổi sâu hơn, chúng tôi được biết, các cử nhân đánh giá khoảng cách kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc ở mức rất gần, gần và tương đối gần chính là các cử nhân hiện đang có công việc phù hợp với ngành đào tạo. Tỷ lệ cử nhân đánh giá ở mức xa và rất xa chiếm tỷ lệ tương đối cao với tổng tỷ lệ từ 29.63% đến 39.13% và các cử nhân này hiện đang làm các công việc trái với ngành đào tạo.

Đánh giá về chất lượng đào tạo của Nhà trường, có đến 89.24% ở khóa Đại học 47 cho biết, các em chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết từ Nhà trường, phục vụ cho công việc. Tỷ lệ cử nhân khóa Đại học 48 cho rằng, đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc chiếm tỷ lệ cao nhất ở cả 3 khóa với 14.78%. Đây là điều đáng lo ngại, cần được các nhà quản lý đào tạo quan tâm nghiên cứu và có các giải pháp khắc phục.

Khi tiến hành so sánh tỷ lệ đánh giá mức độ hài lòng của 3 khóa cử nhân Ngành GDTC bằng chỉ số χ^2 chúng tôi thấy không có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê ($P > 0.05$). Điều này thể hiện, kết quả khảo sát về mức độ hài lòng đối với công việc ở cả 3 khóa đều tương đương nhau.

Mức độ hài lòng đối với công việc sẽ thể hiện sự lựa chọn bền vững trong công việc, nó không chỉ giúp cho người lao động gắn bó với đơn vị sử dụng lao động mà còn giúp người lao động củng cố niềm tin yêu đối với đơn vị sử dụng lao động, từ đó nâng cao trách nhiệm và tạo ra kết quả tốt hơn trong công việc. Tuy nhiên, việc tìm hiểu mức độ hài lòng của người lao động chưa được đề cập đến trong các công trình nghiên cứu của các tác giả trước đây, như:

Bùi Quang Hải (2014) khi tìm hiểu về thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC giai đoạn 2008-2013 chỉ đưa ra các đặc điểm việc làm của cử nhân và tìm hiểu về mức độ tác động của những kiến thức được trang bị ở trường trong công việc hiện tại, hay xem xét các lớp bồi dưỡng, đào tạo sau khi tốt nghiệp mà chưa tìm hiểu về mức độ hài lòng đối với công việc hiện tại của người lao động. Cũng chưa đưa ra nhận thức về tầm quan trọng của các lớp bồi dưỡng đối với khả năng đáp ứng công việc hay đánh giá kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học [53].

Nguyễn Đại Dương (2015) thì chỉ đánh giá việc có hay không sử dụng kiến thức ở trường đối với công việc hiện tại trong việc tìm hiểu thực trạng việc làm của sinh viên tốt nghiệp [46].

Tóm lại, khi đánh giá mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc của cử nhân Ngành GDTC cho thấy: Số lượng cử nhân hài lòng và cảm thấy bình thường đối với công việc hiện tại chiếm tỷ lệ lớn. Đa số các cử nhân đang đi làm không tham gia học các lớp bồi dưỡng kỹ năng mềm hay chứng chỉ chuyên môn. Số lượng cử nhân đánh giá chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết từ Nhà trường phục vụ công việc chiếm tỷ lệ lớn.

3.1.2.6. Mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Để đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC sau 1 năm tốt nghiệp, chúng tôi sử dụng bộ tiêu chí đã được xây dựng tại mục 3.1.2.1 và đánh giá trên 3 phương diện: Kiến thức, Kỹ năng và Thái độ. Ở mỗi phương diện, chúng tôi đều nhìn nhận dưới 3 góc độ: Một là dựa trên sự đánh giá của người quản lý tại cơ sở tuyển dụng lao động (gọi chung là người sử dụng lao động); Hai là sự đánh giá của bản thân các cử nhân đã có việc làm và có công việc phù hợp với ngành đào tạo GDTC (gọi chung là người lao động) và Ba là dựa trên sự đánh giá của các nhà quản lý, giáo viên giảng dạy tại Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh (gọi chung là cơ sở đào tạo).

Khảo sát được tiến hành theo thang Likert 5 mức độ (như đã trình bày tại mục 2.1.4, trang 44, 45).

Đối với người lao động, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 287 cử nhân Ngành GDTC đã tìm được việc làm và có các vị trí công tác phù hợp với ngành đào tạo, trong đó có 114 cử nhân khóa Đại học 46, 103 cử nhân khóa Đại học 47 và 70 cử nhân khóa Đại học 48;

Đối với người sử dụng lao động, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 116 đơn vị có các cử nhân trên đang công tác;

Đối với cơ sở đào tạo, chúng tôi tiến hành khảo sát trên 64 cán bộ, giáo viên Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.

Kết quả khảo sát được trình bày tại bảng 3.18.

**Bảng 3.18. Mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất
Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp**

TT	Tiêu chí	Nhóm 1 (n=287)			Nhóm 2 (n=116)			Nhóm 3 (n=64)			Tổng	
		Tổng điểm	Điểm TB	Đánh giá	Tổng điểm	Điểm TB	Đánh giá	Tổng điểm	Điểm TB	Đánh giá	Điểm TBC	Đánh giá
<i>Nhóm tiêu chí về kiến thức</i>												
1	TC3.KT.1. Kiến thức nghiệp vụ sư phạm	821	2.86	TB	303	2.61	TB	278	4.34	Tốt	3.00	TB
2	TC3.KT.2. Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành	1025	3.57	Khá	448	3.86	Khá	292	4.56	Tốt	3.78	Khá
3	TC3.KT.4. Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn	1010	3.52	Khá	411	3.54	Khá	302	4.72	Tốt	3.69	Khá
<i>Nhóm tiêu chí về kỹ năng</i>												
4	TC3.KN.1. Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao	855	2.98	TB	307	2.65	TB	227	3.55	Khá	2.97	TB
5	TC3.KN.2. Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo	1223	4.26	Tốt	529	4.56	Tốt	308	4.81	Tốt	4.41	Tốt
6	TC3.KN.3. Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng	852	2.97	TB	356	3.07	TB	247	3.86	Khá	3.12	TB
7	TC3.KN.4. Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	867	3.02	TB	284	2.45	Yếu	238	3.72	Khá	2.97	TB

8	TC3.KN.5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản	994	3.46	Khá	332	2.86	TB	225	3.52	Khá	3.32	TB
9	TC3.KN.6. Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau	953	3.32	TB	381	3.28	TB	226	3.53	Khá	3.34	TB
10	TC3.KN.7. Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ	867	3.02	TB	332	2.86	TB	235	3.67	Khá	3.07	TB
11	TC3.KN.8. Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện	979	3.41	Khá	311	2.68	TB	236	3.69	Khá	3.26	TB
<i>Nhóm tiêu chí về thái độ</i>												
12	TC3.TĐ.1. Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	1005	3.50	Khá	327	2.82	TB	247	3.86	Khá	3.38	TB
13	TC3.TĐ.2. Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị	1248	4.35	Tốt	528	4.55	Tốt	301	4.70	Tốt	4.45	Tốt
14	TC3.TĐ.3. Tác phong làm việc nghiêm túc	1260	4.39	Tốt	507	4.37	Tốt	277	4.33	Tốt	4.38	Tốt
15	TC3.TĐ.4. Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác	1269	4.42	Tốt	548	4.72	Tốt	287	4.48	Tốt	4.50	Tốt

Kết quả bảng 3.18 cho thấy:

Đối với nhóm tiêu chí kiến thức: Có 2 tiêu chí được cả 3 nhóm đánh giá đạt Khá trở lên đó là kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành và kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDDT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao, tuy nhiên, tiêu chí về kiến thức nghiệp vụ sư phạm tức là các kiến thức, kỹ năng, phương pháp giảng dạy chưa có sự đồng nhất trong đánh giá của 3 nhóm. Nếu như đơn vị đào tạo là cán bộ, giáo viên Trường Đại học TDDT Bắc Ninh đánh giá rằng chương trình đào tạo đã đảm bảo cho người học đạt tốt về kiến thức nghiệp vụ sư phạm thì đơn vị sử dụng lao động và người lao động tự đánh giá rằng, tiêu chí này chỉ đạt mức TB, thậm chí, người sử dụng lao động còn đánh giá tiêu chí này ở mức sát giữa TB và yếu.

Đối với các nhóm tiêu chí về kỹ năng: Cả 8 tiêu chí đều được cơ sở đào tạo đánh giá đạt khá và tốt, tuy nhiên chỉ có 1 tiêu chí về kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo là đạt được sự đánh giá đồng thuận từ người lao động và cơ sở tuyển dụng lao động. Đánh giá về tiêu chí này, cả người lao động và đơn vị sử dụng lao động đều cho rằng, cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 đều có kỹ năng thực hành các nội dung chuyên ngành tốt, tuy nhiên 7 tiêu chí còn lại không có sự đồng thuận. Cụ thể:

Nếu như người lao động tự đánh giá rằng, bản thân đã đạt kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản ở mức độ khá thì đơn vị sử dụng lao động đánh giá, kỹ năng này của các cử nhân chỉ đạt ở mức độ trung bình, chỉ đáp ứng được một phần yêu cầu trong việc ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc.

Đối với kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện cũng vậy, nếu như người lao động tự nhận định rằng, trong quá trình làm việc, không gặp khó khăn gì trong việc giao tiếp với người học và đồng nghiệp, tuy nhiên, ở đây, đơn vị sử dụng lao động cho rằng, tiêu chí này chỉ đạt mức độ trung bình vì công việc đòi hỏi, không chỉ dừng ở mức độ giao tiếp bình thường mà người lao động cần thu hút được người tập luyện, truyền được động lực cho người tập và tạo cho họ sự hứng thú khi tham gia tập luyện, tránh các buổi tập luyện, giảng dạy nhàm chán.

Đặc biệt, các kỹ năng ngoại ngữ và kỹ năng tự định hướng và khả năng tự thích ứng với sự thay đổi của công việc của cử nhân Ngành GDTC chỉ được đơn vị sử dụng lao động đánh giá ở mức độ TB, bên cạnh đó, tự bản thân người lao động cũng nhận định, các tiêu chí trên chỉ đạt ở mức độ TB.

Các tiêu chí còn lại gồm, kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao; kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng và kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cũng chỉ đạt mức trung bình ở cả 2 nhóm đánh giá, đơn vị sử dụng lao động và người lao động.

Về nhóm tiêu chí thái độ: Về cơ bản, các tiêu chí đưa ra đều có đánh giá đạt sự đồng thuận ở cả 3 nhóm và đạt mức độ Tốt, chỉ riêng tiêu chí về Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo thì mặc dù cơ sở đào tạo đánh giá rằng, chương trình đào tạo đã đáp ứng tốt tiêu chí đó hay bản thân người lao động đánh giá rằng khá thì đơn vị sử dụng lao động đánh giá chỉ ở mức độ Trung bình.

Việc đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của người lao động dưới 3 góc nhìn là một điểm mới của luận án và có sự khác biệt đối với các công trình nghiên cứu trước đây. Cụ thể:

Nguyễn Hiệp (2013); Lưu Quang Hiệp (2013) khi đánh giá phẩm chất, năng lực của giáo viên GDTC các tỉnh, thành đã không phân định rõ đối tượng phỏng vấn. Kết quả đánh giá dựa trên tỷ lệ phần trăm chung của đối tượng phỏng vấn [56], [55].

Nguyễn Văn Hòa (2016) đã sử dụng thang độ Likert 5 mức độ để đánh giá về phẩm chất, năng lực công tác của cựu sinh viên Ngành HLTT, tuy nhiên, tác giả chỉ nhìn nhận dưới góc độ của người sử dụng lao động mà chưa nhìn nhận dưới các góc nhìn khác [58].

Như vậy, khi đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nhóm cử nhân có công việc phù hợp với ngành đào tạo cho thấy: Cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 được đánh giá là có kỹ năng thực hành tốt các môn thể thao trong chương trình đào tạo; Có kiến thức lý thuyết khá về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành và kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT; Có thái độ tốt trong tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân; Có tác phong làm việc nghiêm túc; Luôn tuân thủ tốt chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác. Tuy nhiên còn nhiều hạn chế như: Kiến thức nghiệp vụ sư phạm; Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao; Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng; Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường; Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản; Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau; Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để

nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện và Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo.

Tóm lại, qua nghiên cứu thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, chúng tôi đi đến một số kết luận sau:

Ngành Giáo dục thể chất luôn là ngành có số lượng sinh viên nhập học và tốt nghiệp cao nhất trong 4 ngành đang đào tạo tại Trường

Đa số các sinh viên tốt nghiệp lần 1 có học lực giỏi và khá, số lượng sinh viên tốt nghiệp xếp loại Xuất sắc và Trung bình Khá rất ít.

Kết quả nghiên cứu đã xây dựng được bộ tiêu chí với 28 tiêu chí nhằm đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh dưới các góc độ: Đặc điểm việc làm, mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc và mức độ đáp ứng việc làm.

Sau thời điểm 1 năm tốt nghiệp, số lượng cử nhân có việc làm cao hơn số lượng cử nhân chưa có việc làm. Trong đó các chuyên ngành Bóng bàn, Quần vợt và Võ có tỷ lệ cử nhân có việc làm thấp.

Đối với cử nhân chưa có việc làm: Việc thiếu các mối liên hệ với nhà tuyển dụng; Thiếu kinh nghiệm làm việc và Chưa có định hướng nghề nghiệp là các nguyên nhân đã ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả tìm kiếm công việc của họ. Số lượng cử nhân chưa có việc làm chủ yếu lựa chọn việc chỉ ở nhà, ít người quyết định tiếp tục học lên Thạc sỹ hoặc học các lớp bồi dưỡng khác.

Đối với các cử nhân có việc làm, chúng tôi đã tìm hiểu được 7 đặc điểm công việc của họ. Theo đó, đa số các cử nhân có việc làm tìm được công việc trong thời gian dưới 6 tháng sau tốt nghiệp với kênh thông tin chính để tìm việc là thông qua bạn bè, người quen giới thiệu và thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng tại các doanh nghiệp tư nhân và nhà nước. Vị trí việc làm chủ yếu là hướng dẫn viên TDTT, cán bộ chuyên môn về TDTT và giáo viên TDTT với mức độ phù hợp với ngành đào tạo chiếm tỷ lệ cao hơn các vị trí việc làm khác. Mức thu nhập của cử nhân GDTC tìm được việc làm từ 3 triệu – 5 triệu và <3 triệu chiếm tỷ lệ lớn, tuy nhiên, tỷ lệ cử nhân có mức thu nhập trên 5 triệu đang có xu hướng gia tăng theo các năm và chủ yếu là ở các vị trí hướng dẫn viên TDTT tại các cơ sở dịch vụ và ở các vị trí việc làm không đúng ngành đào tạo trong các doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và Hộ kinh doanh cá thể.

Khi đánh giá mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc của cử nhân Ngành thì nhận thấy: Số lượng cử nhân hài lòng và cảm thấy bình thường đối với công việc hiện tại chiếm tỷ lệ lớn. Đa số các cử nhân đang đi làm không tham gia học các lớp bồi dưỡng kỹ năng mềm hay chứng chỉ chuyên môn. Số lượng cử nhân đánh giá chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết từ Nhà trường phục vụ công việc chiếm tỷ lệ lớn. Đây là vấn đề cần được quan tâm để có những giải pháp bổ sung nâng cao chất lượng đào tạo nhằm đáp ứng đòi hỏi của thực tiễn.

Khi đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nhóm cử nhân có công việc phù hợp với ngành đào tạo cho thấy: Cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 được đánh giá là có kỹ năng thực hành tốt các môn thể thao trong chương trình đào tạo; Có kiến thức lý thuyết khá về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành và kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT; Có thái độ tốt trong tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân; Có tác phong làm việc nghiêm túc; Luôn tuân thủ tốt chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác. Tuy nhiên còn hạn chế trong kiến thức nghiệp vụ sư phạm; Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao; Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng; Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường; Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản; Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau; Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện và Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo.

Các kết quả nghiên cứu trên là cơ sở cho các nghiên cứu tiếp theo của luận án.

3.2. Xác định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội

3.2.1. Xác định nguyên nhân hạn chế trong thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

3.2.1.1. Những ưu điểm, hạn chế trong thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh qua các mặt: Kết quả tìm kiếm công việc; Nguyên nhân không tìm được việc làm; Đặc điểm việc làm; Mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc; Và mức

độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh, đồng thời phân tích định hướng nhu cầu phát triển nguồn nhân lực TĐTT, chúng tôi rút ra một số nhận xét sau về ưu điểm và hạn chế của sản phẩm đào tạo:

Ưu điểm

Ngành GDTC luôn là ngành thu hút được nhiều sinh viên đăng ký nhập học. Điều này thể hiện ở quá trình tìm hiểu đặc điểm tốt nghiệp của SV Ngành GDTC các khóa Đại học 46, 47 và 48 cho thấy, số lượng SV đăng ký nhập học ngành này so với 3 ngành khác chiếm tỷ lệ lớn (lần lượt của các khóa là 54.86%, 48.7% và 51.65%).

Cử nhân Ngành GDTC có tiền đề ra trường tốt khi đa số các cử nhân xếp loại tốt nghiệp đạt loại Giỏi và Khá.

Cử nhân Ngành GDTC được đánh giá là có kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao; Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TĐTT; Kỹ năng thực hành các môn thể thao; Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác và Tác phong làm việc tốt.

Hạn chế

Chênh lệch giới tính đào tạo tại Trường: Điều này thể hiện khi tìm hiểu đặc điểm tốt nghiệp lần 1 ở khóa 46, 47 và 48, tỷ lệ nam SV nhập học và tốt nghiệp cao gấp 2 đến 3 lần so với nữ SV (kết quả tại bảng 3.2)

Chênh lệch chuyên ngành đào tạo: Điều này thể hiện khi Quần vợt và Bóng bàn là 2 chuyên ngành có tỷ lệ SV học và tốt nghiệp thấp nhất so với 12 chuyên ngành còn lại. Thể hiện ở tỷ lệ tốt nghiệp lần 1 đạt 3.64% và 4.67%. Các chuyên ngành khác đạt bình quân >6.00 (bảng 3.3)

Tỷ lệ SV tốt nghiệp chưa có việc làm còn cao. Qua kết quả tìm kiếm việc làm sau 1 năm tốt nghiệp cho thấy: Số lượng cử nhân chưa có việc làm chiếm tỷ lệ từ 38.87% - 44.18%, mà nguyên nhân chủ yếu là do: Thiếu các mối liên hệ với nhà tuyển dụng; Thiếu kinh nghiệm làm việc và Chưa có định hướng nghề nghiệp. Mặt khác, số lượng cử nhân chưa có việc chỉ ở nhà chờ đợi công việc có tỷ lệ cao hơn nhóm cử nhân tham gia học nâng cao trình độ chuyên môn và các chứng chỉ bồi dưỡng khác. Điều này cho thấy một bộ phận cử nhân còn bị động, chưa chủ động học tập nhằm nâng cao khả năng có việc làm, mặt khác cũng thể hiện sự định hướng nghề nghiệp vẫn chưa rõ ràng. (bảng 3.12, bảng 3.14 và bảng 3.15)

Việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn rất hạn chế. Điều này thể hiện rõ ở công việc của nhóm cử nhân có việc làm. Đa số các cử nhân tìm được việc thông qua bạn bè, người quen giới thiệu, một số ít là thông qua quảng cáo của

đơn vị tuyển dụng và tự tạo việc làm. Trong khi đó, trung tâm giới thiệu việc làm, hội chợ việc làm là các kênh thông tin có sự phát triển vượt bậc như hiện nay thì chưa được cử nhân Ngành GDTC quan tâm (bảng 3.16)

Kỹ năng và kiến thức của SV tốt nghiệp chưa hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân cho biết, chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học (từ 85.22% - 89.24%) (bảng 3.17)

Mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân Ngành GDTC chỉ đạt ở mức trung bình khi có tới 9/15 tiêu chí chưa đạt yêu cầu so với đánh giá của 3 bên: Người lao động, cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động. Đó là các tiêu chí: Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của SV chưa đáp ứng yêu cầu công việc; Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt; Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng chưa đáp ứng yêu cầu công việc; Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường; Thiếu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc; Kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc chưa tốt; Thiếu kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ; Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện chưa đáp ứng được thực tế công việc và Thiếu tính độc lập, tự chủ và sáng tạo (bảng 3.18).

Tóm lại, qua nghiên cứu thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, luận án đã xác định được 3 ưu điểm và 6 hạn chế của đối tượng nghiên cứu. Qua đó là cơ sở cho các nghiên cứu sau.

3.2.1.2. Xác định nguyên nhân hạn chế trong thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Nhằm xác định được các nguyên nhân hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành GDTC, luận án tiến hành khảo sát nguyên nhân từ 3 góc nhìn: Người lao động (cử nhân Ngành GDTC), cơ sở đào tạo (Trường Đại học TDTT Bắc Ninh) và đơn vị sử dụng lao động (các đơn vị có cử nhân Ngành GDTC các khóa Đại học 46, 47 và 48 công tác). Thông tin về các nguyên nhân thu được qua phiếu phỏng vấn và trao đổi trực tiếp được tổng hợp tại phụ lục 10.

Kết quả tổng hợp cho thấy:

Khi xem xét các nguyên nhân theo từng hạn chế, nhận thấy:

Về hạn chế chênh lệch giới tính đào tạo tại Trường, có 2 nguyên nhân, trong đó có 1 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo do chính cơ sở đào tạo đưa ra và 1 nguyên nhân từ người lao động do cả người lao động và cơ sở đào tạo nhìn nhận.

Về hạn chế chênh lệch chuyên ngành đào tạo, có 3 nguyên nhân, trong đó có 2 nguyên nhân đến từ cơ sở đào tạo và 1 nguyên nhân đến từ người lao động.

Hạn chế về tỷ lệ chưa có việc làm còn cao, có 10 nguyên nhân, trong đó có 3 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo và 5 nguyên nhân từ người lao động được nhìn nhận dưới 3 góc độ: Cơ sở đào tạo, người lao động và đơn vị sử dụng lao động; 2 nguyên nhân từ đơn vị sử dụng lao động do người lao động đưa ra.

Về việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn hạn chế, cơ sở đào tạo, người lao động, đơn vị sử dụng lao động đều đưa ra 3 nguyên nhân xuất phát từ 3 góc độ nói trên.

Về Kỹ năng và kiến thức của cử nhân Ngành GDTC chưa hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học, luận án tổng hợp được 4 nguyên nhân, trong đó có 3 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo và 1 nguyên nhân đến từ người lao động, Cả 3 nguyên nhân này đều do người lao động, cơ sở đào tạo tự nhìn nhận, đơn vị sử dụng lao động không có ý kiến gì về hạn chế này.

Về Mức độ đáp ứng công việc chỉ đạt mức trung bình, luận án tìm hiểu nguyên nhân cụ thể của hạn chế trong mức độ đáp ứng công việc, cụ thể:

Về Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của sinh viên chưa đáp ứng yêu cầu công việc, luận án tổng hợp được 6 nguyên nhân, trong đó có 3 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo, 2 nguyên nhân từ người lao động và 1 nguyên nhân từ đơn vị sử dụng lao động. 6 nguyên nhân này đều do người lao động và cơ sở đào tạo đưa ra, đơn vị sử dụng lao động không có ý kiến gì đối với hạn chế này.

Với Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt, cơ sở đào tạo và người lao động đều nhìn nhận, nguyên nhân chủ yếu xuất phát từ cơ sở đào tạo và người lao động với 5 nguyên nhân, trong đó có 3 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo và 2 nguyên nhân từ người lao động.

Về Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng chưa đáp ứng yêu cầu công việc, cả người lao động, cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng đều có ý kiến và cho rằng, nguyên nhân của hạn chế này xuất

phát từ cơ sở đào tạo và người lao động với 6 nguyên nhân, trong đó có 3 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo và 3 nguyên nhân từ người lao động.

Về Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường, người lao động và cơ sở đào tạo đã đưa ra 4 nguyên nhân ở mỗi nhóm, còn đối với đơn vị sử dụng lao động, họ không có ý kiến ở hạn chế này.

Về Thiếu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc, người lao động và cơ sở đào tạo cũng đưa ra 2 nguyên nhân, mỗi nhóm là 1 nguyên nhân.

Về Kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc chưa tốt, đơn vị sử dụng lao động không đưa ra nguyên nhân nào, chỉ có cơ sở đào tạo và người lao động có ý kiến về vấn đề này với 3 nguyên nhân, trong đó 2 nguyên nhân đến từ cơ sở đào tạo do người lao động nhìn nhận và 1 nguyên nhân đến từ người lao động do cơ sở đào tạo đánh giá.

Về Thiếu kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, người lao động và cơ sở đào tạo đưa ra 3 nguyên nhân, trong đó 1 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo do người lao động đánh giá và 2 nguyên nhân đến từ người lao động do cơ sở đào tạo đưa ra.

Về Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện chưa đáp ứng được thực tế công việc, cơ sở đào tạo và người lao động đưa ra 4 nguyên nhân với 2 nguyên nhân đến từ mỗi nhóm. Ở hạn chế này, đơn vị sử dụng lao động cũng không đưa ra ý kiến gì.

Tương tự như vậy, về hạn chế “Thiếu tính độc lập, tự chủ và sáng tạo”, cơ sở đào tạo và người lao động đã đưa ra 4 nguyên nhân với 2 nguyên nhân xuất phát từ mỗi phía.

Khi xem xét nguyên nhân theo từng góc độ nhìn nhận cho thấy:

Đối với các nguyên nhân từ cơ sở đào tạo: Có 29 nguyên nhân của các nhóm hạn chế, trong đó có 15 nguyên nhân do cả người lao động và cơ sở đào tạo đưa ra; 2 nguyên nhân do cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động nhìn nhận; 5 nguyên nhân do cơ sở đào tạo tự nhận định; 6 nguyên nhân do người lao động đưa ra và 1 nguyên nhân đơn vị sử dụng lao động đề xuất. Cụ thể được trình bày tại phụ lục 11

Đối với các nguyên nhân từ người lao động: Có 25 nguyên nhân, trong đó có 12 nguyên nhân do người lao động và cơ sở đào tạo đánh giá; 1 nguyên nhân cả đơn vị sử dụng lao động và người lao động đưa ra; 6 nguyên nhân người lao động

tự đánh giá; 5 nguyên nhân do cơ sở đào tạo nhìn nhận và 1 nguyên nhân do đơn vị sử dụng lao động đánh giá, cụ thể được trình bày tại phụ lục 12.

Đối với các nguyên nhân từ đơn vị sử dụng lao động: Có 4 nguyên nhân, trong đó có 1 nguyên nhân do cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động đưa ra, 3 nguyên nhân được nhìn nhận từ người lao động. Cụ thể được trình bày tại phụ lục 13.

Như vậy, từ ý kiến khảo sát của người lao động, cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động về các nguyên nhân hạn chế trong việc tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, luận án đã tổng hợp được 58 nguyên nhân, trong đó có 29 nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo, 25 nguyên nhân từ phía người lao động và 4 nguyên nhân từ phía đơn vị sử dụng lao động.

Nhằm đánh giá khách quan và chính xác hơn về các nguyên nhân đã tổng hợp được, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn 32 chuyên gia, 45 cán bộ, giảng viên của cơ sở đào tạo, 30 đơn vị sử dụng lao động và 95 người lao động để xác định mức độ ảnh hưởng của các nguyên nhân đến hạn chế và mức độ chính xác của các nguyên nhân đối với thực tế hiện nay. Cách trả lời phỏng vấn được tiến hành theo thang đo Likert 5 mức độ (như đã trình bày tại mục 2.1.4, trang 44, 45). Chúng tôi lựa chọn những nguyên nhân được đánh giá tổng hợp ở mức rất chính xác và chính xác để tiếp tục phân tích trong quá trình nghiên cứu. Kết quả được trình bày tại bảng 3.19.

Bảng 3.19. Kết quả phỏng vấn xác định nguyên nhân hạn chế ảnh hưởng tới thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Hạn chế còn tồn tại	Phân nhóm	Nguyên nhân	Chuyên gia (n=32)		Giảng viên (n=45)		Đơn vị sử dụng lao động (n=30)		Người lao động (n=95)	
			Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại
Chênh lệch giới tính đào tạo tại Trường	Cơ sở đào tạo	Đặc thù của trường đào tạo, đây là tình trạng chung của các trường trong khối ngành TDTT	2.08	KCX	3.54	CX	2.21	KCX	4.03	CX
	Người lao động	Quan niệm của xã hội về Ngành học	3.71	CX	3.61	CX	4.12	CX	4.16	CX
Chênh lệch chuyên ngành đào tạo	Cơ sở đào tạo	Chưa tuyên truyền, quảng bá cơ hội nghề nghiệp giữa các chuyên ngành; Các chuyên ngành chưa chủ động tạo động lực thu hút SV tham gia học; Chưa phân chuyên ngành theo đúng năng lực của SV	2.27	KCX	2.05	KCX	4.17	CX	4.11	CX
		Nhận thức và định hướng của cơ sở đào tạo về các chuyên ngành học chưa theo nhu cầu xã hội	2.45	KCX	2.18	KCX	3.86	CX	3.84	CX
	Người lao động	Tham gia đăng ký học theo sở thích, xu hướng, chưa gắn với năng lực của bản thân và nhu cầu xã hội	3.96	CX	4.03	CX	3.92	CX	3.89	CX
Tỷ lệ chưa có việc làm còn cao	Cơ sở đào tạo	Chưa chú trọng công tác giới thiệu, tư vấn nghề nghiệp sau tốt nghiệp cho SV	3.95	CX	3.66	CX	3.44	CX	3.83	CX
		Chưa tuyên truyền, nâng cao hiểu biết về các hoạt động nghề nghiệp trong xã hội cho SV ngay trong thời gian học tại	4.07	CX	3.52	CX	3.51	CX	3.46	CX

Hạn chế còn tồn tại	Phân nhóm	Nguyên nhân	Chuyên gia (n=32)		Giảng viên (n=45)		Đơn vị sử dụng lao động (n=30)		Người lao động (n=95)	
			Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại
		Trường								
		Chưa quảng bá sản phẩm đào tạo và thương hiệu Nhà trường cho các đơn vị sử dụng lao động	3.54	CX	2.29	KCX	3.63	CX	3.92	CX
	Người lao động	Chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng ngay trong thời gian học và tuyển sinh đầu vào; Chưa có kiến thức về các hoạt động nghề nghiệp đúng ngành đào tạo	4.38	RCX	3.47	CX	3.61	CX	3.57	CX
		Chưa chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm, chỉ chờ công việc đến từ mối quan hệ gia đình, bạn bè	4.02	CX	3.65	CX	3.53	CX	2.25	KCX
		Chưa chủ động tích lũy kinh nghiệm làm việc đúng ngành đào tạo trong thời gian học tập	3.99	CX	3.88	CX	3.48	CX	4.01	CX
		Thiếu kỹ năng khi đi xin việc	4.07	CX	3.73	CX	3.66	CX	4.4	CX
		Đơn vị sử dụng lao động	Vị trí, khu vực việc làm chưa phù hợp	2.27	KCX	2.25	KCX	2.33	KCX	2.27
	Chính sách đãi ngộ, lương bổng chưa thỏa đáng		2.23	KCX	2.28	KCX	2.38	KCX	2.35	CX
Việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn hạn chế	Cơ sở đào tạo	Chưa giới thiệu, tuyên truyền cho SV biết về các kênh thông tin tìm việc trong quá trình đào tạo	4.02	CX	3.47	CX	3.58	CX	3.78	CX
	Người lao động	Chưa chủ động, tích cực trong việc liên hệ, tìm kiếm công việc qua nhiều kênh thông tin khác nhau	3.67	CX	3.62	CX	3.63	CX	3.62	CX

Hạn chế còn tồn tại	Phân nhóm	Nguyên nhân	Chuyên gia (n=32)		Giảng viên (n=45)		Đơn vị sử dụng lao động (n=30)		Người lao động (n=95)	
			Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại
	Đơn vị sử dụng lao động	Chưa liên kết và tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo	3.56	CX	3.68	CX	3.91	CX	3.69	CX
Kỹ năng và kiến thức của cử nhân Ngành GDTC chưa hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học	Cơ sở đào tạo	Công tác kiểm tra, đánh giá năng lực người học chưa được chú trọng	1.82	KCX	1.81	KCX	3.41	CX	3.41	CX
		Công tác khảo sát nhu cầu xã hội về Ngành GDTC chưa được chú trọng	3.62	CX	3.75	CX	3.68	CX	3.63	CX
		Nội dung và hình thức đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu xã hội	3.94	CX	3.79	CX	3.34	CX	3.35	CX
	Người lao động	Chưa tích cực, chủ động học tập, trang bị kiến thức và năng lực chuyên môn trong thời gian học tập	3.87	CX	3.69	CX	3.73	CX	3.87	CX
Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của SV chưa đáp ứng yêu cầu công việc	Cơ sở đào tạo	Thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm còn hạn chế	4.51	RCX	4.65	RCX	3.83	CX	4.52	RCX
		Công tác đánh giá kết quả thực tập sư phạm cho SV sau mỗi đợt thực tập nghiệp vụ chưa sâu sát	4.02	CX	3.97	CX	3.99	CX	4.08	CX
		Thời gian dành cho công tác thực tập sư phạm còn ít	2.36	KCX	2.33	KCX	4.02	CX	2.37	KCX
	Người lao động	Chưa chủ động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho bản thân ngay trong thời gian	3.55	CX	3.91	CX	3.83	CX	3.59	CX

Hạn chế còn tồn tại	Phân nhóm	Nguyên nhân	Chuyên gia (n=32)		Giảng viên (n=45)		Đơn vị sử dụng lao động (n=30)		Người lao động (n=95)	
			Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại
		học tập ở Trường								
		Chưa chủ động, tích cực tích lũy kinh nghiệm trong các đợt thực tập nghiệp vụ sư phạm	3.63	CX	3.53	CX	4.12	CX	4.02	CX
	Đơn vị sử dụng lao động	Yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm cao đối với người mới ra trường	2.31	KCX	2.18	KCX	2.29	KCX	3.89	CX
Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt	Cơ sở đào tạo	Thời lượng thực hành giảng dạy trên lớp hạn chế	3.68	CX	3.61	CX	3.61	CX	3.76	CX
		Phương pháp truyền thụ kỹ năng sư phạm cho SV còn hạn chế	2.25	KCX	1.25	RKCX	2.23	KCX	3.61	CX
		Thiếu môi trường thực tế để thực hành kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn	4.03	CX	3.51	CX	3.41	CX	3.67	CX
	Người lao động	Chưa tự giác tích cực trong học tập	4	CX	3.59	CX	3.61	CX	3.58	CX
		Chưa chủ động rèn luyện kỹ năng sư phạm	3.81	CX	3.43	CX	3.51	CX	3.62	CX
Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng chưa đáp ứng yêu cầu công việc	Cơ sở đào tạo	Thời lượng giảng dạy về kiến thức tổ chức thi đấu và trọng tài các môn chuyên ngành còn ít;	2.12	KCX	2.27	KCX	2.23	KCX	3.59	CX
		Không có môi trường thực hành tổ chức thi đấu và trọng tài	3.86	CX	3.83	CX	2.71	CX	3.71	CX
		Chưa liên kết tốt với các liên đoàn thể thao, các trung tâm huấn luyện và thi đấu thể thao ở các tỉnh thành lân cận	2.15	KCX	2.29	KCX	2.1	KCX	4.07	CX
	Người lao	Nhận thức về sự cần thiết của các lớp	3.43	CX	3.71	CX	4.09	CX	3.63	CX

Hạn chế còn tồn tại	Phân nhóm	Nguyên nhân	Chuyên gia (n=32)		Giảng viên (n=45)		Đơn vị sử dụng lao động (n=30)		Người lao động (n=95)	
			Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại
	động	bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ								
		Chưa chủ động trong việc tự học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng, cấp chứng chỉ trọng tài các môn thể thao	4.08	CX	3.83	CX	3.62	CX	4.06	CX
		Chưa tích cực trong việc tự rèn luyện kỹ năng thực hành trọng tài các môn thể thao trong các buổi ngoại khóa	4.02	CX	3.75	CX	3.45	CX	3.92	CX
Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	Cơ sở đào tạo	Nội dung chương trình môn học ngoại ngữ ít đề cập đến ngoại ngữ chuyên ngành	2.07	KCX	2.16	KCX	2.18	KCX	3.48	CX
		Môi trường còn hạn chế để SV thực hành ngoại ngữ chuyên ngành	3.49	CX	4.03	CX	4.09	CX	3.59	CX
	Người lao động	Chưa chủ động học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ	3.41	CX	3.96	CX	4.12	CX	4.03	CX
		Chưa vận dụng kiến thức ngoại ngữ chuyên ngành vào trong hoạt động thực tế	4.15	CX	4.02	CX	3.56	CX	3.55	CX
Thiếu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc	Cơ sở đào tạo	Cơ sở vật chất chưa đầy đủ, ít máy thực hành, SV ít có thời gian thực hành trong các giờ học	3.69	CX	4.12	CX	4.21	CX	4.03	CX
	Người lao động	Chưa chủ động trong việc tự học tập nâng cao trình độ, kỹ năng sử dụng CNTT trong công việc	3.65	CX	3.96	CX	3.69	CX	4.01	CX
Kỹ năng tự định hướng và thích ứng	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa truyền đạt và tạo khả năng định hướng, thích ứng với sự	3.45	CX	3.52	CX	3.87	CX	3.78	CX

Hạn chế còn tồn tại	Phân nhóm	Nguyên nhân	Chuyên gia (n=32)		Giảng viên (n=45)		Đơn vị sử dụng lao động (n=30)		Người lao động (n=95)	
			Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại
với sự thay đổi của công việc chưa tốt		biến đổi của môi trường làm việc								
		Chưa đánh giá mức độ đáp ứng kỹ năng của người học sau khi ra trường	2.03	KCX	2.09	KCX	4.06	CX	4.12	CX
	Người lao động	Chưa có ý thức rèn luyện kỹ năng tự định hướng và thích ứng với môi trường xã hội	3.69	CX	3.65	CX	4.08	CX	3.66	CX
Thiếu kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cho SV phương pháp tự học, tự nghiên cứu trong các nội dung học	3.46	CX	1.99	KCX	3.62	CX	3.45	CX
	Người lao động	Nhận thức chưa đúng về tầm quan trọng của vấn đề tự học	3.97	CX	3.69	CX	4.03	CX	3.55	CX
		Kỹ năng tự học trong trường đại học còn kém	4.03	CX	3.56	CX	3.51	CX	3.64	KCX
Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện chưa đáp ứng được thực tế công việc	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa chú trọng vào việc giáo dục SV các kỹ năng giao tiếp, năng lực vận động xã hội	3.66	CX	2.06	KCX	3.68	CX	4.04	CX
		Mô hình CLB chuyên ngành còn hạn chế	4.52	RCX	1.99	KCX	4.06	CX	4.53	RCX
	Người lao động	Chưa tích cực tham gia các CLB, các hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và hội SV Nhà trường	3.49	CX	3.49	CX	3.51	CX	2.15	KCX
		Chưa chú trọng tự rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng nói trước đám đông...	3.52	CX	3.56	CX	4.11	CX	3.68	CX

Hạn chế còn tồn tại	Phân nhóm	Nguyên nhân	Chuyên gia (n=32)		Giảng viên (n=45)		Đơn vị sử dụng lao động (n=30)		Người lao động (n=95)	
			Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại	Điểm TB	Xếp loại
Thiếu tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	Cơ sở đào tạo	Phương pháp giảng dạy và hình thức thi chưa tạo động lực và khơi dậy khả năng sáng tạo của SV	3.69	CX	2.09	KCX	3.09	CX	3.72	CX
		Chưa tổ chức đa dạng các hoạt động ngoại khóa nhằm tăng cường tính tự chủ, sáng tạo và kỹ năng xã hội cho người học	3.72	CX	2.18	KCX	3.65	CX	3.41	CX
	Người lao động	Chưa chú trọng tự rèn luyện tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	3.81	CX	3.71	CX	3.69	CX	2.05	KCX
		Chưa tích cực tham gia các hoạt động xã hội	3.69	CX	3.36	CX	3.64	CX	3.93	CX

Qua bảng 3.19 cho thấy:

Về hạn chế chênh lệch giới tính, cả 4 nhóm đối tượng phỏng vấn đều đánh giá, do quan niệm xã hội về Ngành học chính là nguyên nhân ảnh hưởng đến sự chênh lệch giới tính tại Nhà trường. Còn đối với nguyên nhân “Đặc thù của ngành đào tạo TĐTT” thì ở mức đánh giá không chính xác.

Về hạn chế chênh lệch chuyên ngành đào tạo, mặc dù người lao động và đơn vị sử dụng lao động đánh giá rằng, 2 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo là chính xác, nhưng chuyên gia và giảng viên cơ sở đào tạo đánh giá rằng, 2 nguyên nhân đó chưa chính xác vì trong thực tế đào tạo hiện nay của Nhà trường, các chuyên ngành đều rất tích cực tham gia giới thiệu, quảng bá về tính ưu việt của chuyên ngành đào tạo và cơ hội việc làm đến cho sinh viên vào đầu năm học của năm đầu tiên, mặt khác, Nhà trường tích cực đưa các môn học mới theo xu hướng và nhu cầu xã hội như: Golf, Đấu kiếm... Đối với nguyên nhân từ người lao động, việc tham gia đăng ký học theo sở thích, xu hướng và chưa gắn với năng lực của bản thân và nhu cầu xã hội được cả 4 nhóm phỏng vấn đánh giá là chính xác, điều này đã ảnh hưởng đến sự chênh lệch chuyên ngành đào tạo tại Nhà trường.

Về tỷ lệ cử nhân chưa có việc làm còn cao, 2 nguyên nhân xuất phát từ đơn vị sử dụng lao động ở mức đánh giá không chính xác. Mặc dù người lao động cho rằng, chính vị trí, khu vực việc làm chưa phù hợp và chính sách đãi ngộ, lương bổng chưa thỏa đáng đã ảnh hưởng đến quá trình tìm kiếm việc làm của mình nhưng cả chuyên gia, giảng viên và đơn vị sử dụng lao động đều đánh giá, 2 nguyên nhân này chưa chính xác trong việc ảnh hưởng đến quá trình tìm kiếm việc làm của người lao động vì trên thực tế, nếu nói về chính sách đãi ngộ, lương bổng thì đối với các cơ quan, đơn vị của Nhà nước, chế độ đãi ngộ, lương bổng đều được thực hiện theo đúng quy định của Nhà nước và là chế độ chung trên toàn quốc; Về vị trí, khu vực việc làm của đơn vị tuyển dụng thì đây không thể là nguyên nhân ảnh hưởng được vì bản thân người lao động cần năng động và chủ động hơn trong tìm kiếm công việc phù hợp với điều kiện của bản thân. 7 nguyên nhân còn lại đến từ cơ sở đào tạo và người lao động đạt mức đánh giá chính xác và có ảnh hưởng quan trọng đến hạn chế trên.

Về hạn chế tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc, cả 3 nguyên nhân đưa ra đều được 4 nhóm phỏng vấn đánh giá là chính xác, việc cơ sở đào tạo chưa giới thiệu, tuyên truyền cho sinh viên biết về các kênh thông tin tìm việc, việc sinh viên chưa chủ động tích cực trong liên hệ, tìm kiếm công việc qua nhiều kênh thông tin

khác nhau và đơn vị sử dụng lao động chưa liên kết, tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo là những nguyên nhân quan trọng ảnh hưởng đến hạn chế trên.

Về hạn chế trong việc tiếp thu kiến thức, kỹ năng trong quá trình học tập tại Trường thì nguyên nhân công tác kiểm tra, đánh giá năng lực người học chưa được chú trọng đến từ cơ sở đào tạo đạt mức đánh giá không chính xác. Bởi lẽ, công tác kiểm tra, đánh giá năng lực người học luôn được Nhà trường quan tâm và thực hiện ngay sau mỗi môn học và trước khi sinh viên tốt nghiệp. 3 nguyên nhân còn lại được 4 nhóm phỏng vấn đánh giá là chính xác và ảnh hưởng đến hạn chế tồn tại bao gồm: Nguyên nhân về công tác khảo sát nhu cầu xã hội về Ngành GDTC và nguyên nhân về Nội dung, hình thức đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu xã hội của cơ sở đào tạo và 1 nguyên nhân từ người lao động đó là chưa tích cực, chủ động học tập, trang bị kiến thức và năng lực chuyên môn trong thời gian học.

Về hạn chế ở kiến thức nghiệp vụ sư phạm, có 2 nguyên nhân có mức đánh giá không chính xác, đó là nguyên nhân Thời gian dành cho công tác thực tập sư phạm còn ít từ cơ sở đào tạo và nguyên nhân Yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm cao đối với người mới ra trường đến từ đơn vị sử dụng lao động. Bàn luận về vấn đề này cho thấy: Trong 4 năm học, sinh viên Nhà trường đã có 2 kỳ thực tập và kiến tập với tổng 14 đơn vị học trình (theo kế hoạch đào tạo năm 2010) và 8 tín chỉ (theo kế hoạch đào tạo năm 2015), tương đương với thời gian 12 tuần, sinh viên lại được thực tập đúng địa điểm theo đúng chuyên ngành đào tạo nên ý kiến cho rằng, thời gian dành cho công tác thực tập sư phạm còn ít là không chính xác, và không phải là nguyên nhân dẫn đến việc sinh viên còn hạn chế trong kiến thức nghiệp vụ sư phạm, tương tự như vậy, nguyên nhân đơn vị sử dụng yêu cầu cao trong nghiệp vụ sư phạm đối với người mới ra trường cũng không chính xác, vì sản phẩm của đào tạo là phải đào tạo ra nguồn nhân lực đáp ứng được những yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động, không thể đòi hỏi xã hội phải điều chỉnh yêu cầu theo chất lượng của sản phẩm đào tạo. 4 nguyên nhân còn lại đến từ cơ sở đào tạo và người lao động đều được 4 nhóm phỏng vấn đánh giá là chính xác và đặc biệt “Thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm còn hạn chế” là nguyên nhân nhận được đánh giá là có ảnh hưởng nhiều đến hạn chế. Bàn luận về vấn đề này cho thấy, “Giao tiếp sư phạm” là môn học trang bị cho sinh viên những kiến thức sư phạm cơ bản nhất, nhằm vận dụng trong chính quá trình học tập và trong nghề nghiệp trong tương lai. Tuy nhiên, tại thời điểm khóa Đại học 46, 47 và 48 học theo chương trình đào tạo năm 2010 thì môn Giao tiếp sư phạm được học vào học kỳ 6 với thời lượng 30 tiết học cùng kỳ học sinh viên đi kiến tập nghiệp vụ. Còn hiện nay, theo chương trình

môn học ban hành năm 2015 thì môn Giao tiếp sư phạm lại là môn học tự chọn và được học vào kỳ học thứ 5. Rõ ràng, môn học “Giao tiếp sư phạm” chưa được Nhà trường xem xét một cách đúng đắn về vai trò của môn học đối với việc trang bị cho sinh viên những kiến thức cơ bản về nghiệp vụ sư phạm, đảm bảo cho sinh viên Ngành GDTC có thể hoàn thành tốt yêu cầu công việc đặt ra.

Về kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt, cả 5 nguyên nhân đưa ra đều được 4 nhóm phỏng vấn đánh giá là có ảnh hưởng đến hạn chế tồn tại. Bàn luận về vấn đề này cho thấy, đối với nguyên nhân đến từ cơ sở đào tạo, các giảng viên cho biết, thời gian trên lớp chủ yếu dành cho việc truyền thụ kiến thức môn học, mặc dù ở các môn chuyên ngành, giảng viên cũng đã từng bước trang bị cho sinh viên các kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy như: sinh viên cho lớp khởi động, chia nhóm học....tuy nhiên, với thời lượng môn chuyên ngành còn hạn chế nên chưa dành nhiều thời gian cho sinh viên được thực hành giảng dạy.

Về hạn chế trong kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng, có 4/6 nguyên nhân được 4 nhóm phỏng vấn đánh giá chính xác, trong đó có 1 nguyên nhân từ cơ sở đào tạo đó là không có môi trường thực hành tổ chức thi đấu và trọng tài và 3 nguyên nhân đến từ người lao động đó là chưa nhận thức được sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ chuyên môn; chưa chủ động trong việc tự học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng và chưa tích cực trong việc rèn luyện kỹ năng thực hành và tổ chức trọng tài các hoạt động TDTT ngay trong các buổi học tập ngoại khóa. Còn 2 nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo là thời lượng giảng dạy về kiến thức tổ chức trọng tài và chưa liên kết tốt với các liên đoàn thể thao, các trung tâm huấn luyện và thi đấu thể thao ở các tỉnh thành lân cận ở mức đánh giá chưa chính xác so với thực tế. Bàn luận về vấn đề này cho thấy, kiến thức về tổ chức thi đấu và trọng tài các môn thể thao chuyên ngành luôn có trong chương trình giảng dạy, tuy nhiên, việc tạo điều kiện để SV được thực hành công tác tổ chức thi đấu và trọng tài thì còn rất hạn chế. Ngoài các giải truyền thống và thi đấu hàng năm thì SV chưa thực sự có điều kiện để thực hành các kiến thức đã học vào thực tiễn, đây chính là một trong những hạn chế dẫn đến việc khi ra trường, các cử nhân khó có thể tổ chức thi đấu và trọng tài được các môn thể thao.

Về hạn chế trong kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường, có 3/4 nguyên nhân đạt mức đánh giá chính xác, còn nguyên nhân “nội dung chương trình môn học ngoại ngữ ít đề cập đến ngoại ngữ chuyên ngành” đánh giá là không chính xác. Bàn luận về vấn đề này cho thấy,

mặc dù chương trình học ngoại ngữ tại Trường sử dụng giáo trình New English File và giáo trình Hán Ngữ để giảng dạy, tuy nhiên, trong quá trình giảng dạy, giáo viên luôn kết hợp với các giáo trình chuyên ngành về lĩnh vực TĐTT, trong đó có Giáo trình Tiếng Anh thể thao do Nhà trường xuất bản. Do đó, chương trình học với thời lượng 150 tiết học trong 3 học kỳ (chương trình cũ) đảm bảo cho SV thu nhận được kiến thức cơ bản và đáp ứng được theo đúng chuẩn đầu ra của Nhà trường, tuy nhiên, chính vì thiếu môi trường thực hành ngoại ngữ chuyên ngành đồng thời SV chưa chủ động học tập để tự nâng cao trình độ là nguyên nhân chính dẫn đến hạn chế trên.

Về hạn chế trong kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin, cả 4 nhóm phỏng vấn đều đánh giá, 2 nguyên nhân mà luận án tổng hợp đều ảnh hưởng đến hạn chế này. Thực tế cho thấy, với thời gian học 60 tiết được phân bố học trong học kỳ 3 (nay là 30 tiết học trong kỳ 2), lại thêm số lượng máy tính trong phòng thực hành hạn chế đã không đủ cho sinh viên có thời gian thực hành trên máy. Bên cạnh đó, việc sinh viên chưa chủ động tự học tập, nâng cao trình độ, kỹ năng sử dụng CNTT đã ảnh hưởng nhiều đến kỹ năng sử dụng CNTT trong quá trình làm việc sau khi ra trường.

Về hạn chế trong kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc, có 2/3 nguyên nhân được đánh giá là chính xác, nguyên nhân “Chưa đánh giá mức độ đáp ứng kỹ năng của người học sau khi ra trường” từ cơ sở đào tạo ở mức đánh giá không chính xác. Bàn luận về vấn đề này cho thấy, sau 1 năm tốt nghiệp, Nhà trường luôn tìm hiểu thực trạng việc làm của cử nhân các Ngành học, đồng thời thu nhận ý kiến đánh giá từ đơn vị sử dụng lao động về mức độ đáp ứng của người lao động, mặc dù bộ tiêu chí đánh giá của Nhà trường chưa thực sự đầy đủ, tuy nhiên đó không phải là nguyên nhân ảnh hưởng đến kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc của SV sau tốt nghiệp.

Về kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, cả 3 nguyên nhân đều đạt mức đánh giá chính xác và phù hợp với thực tiễn. Về nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo, các môn học chưa chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cho sinh viên phương pháp tự học, tự nghiên cứu trong các nội dung học, bàn luận về vấn đề này cho thấy, trong thực tế, sau các giờ học, giáo viên luôn giao nhiệm vụ về nhà cho sinh viên nghiên cứu, tuy nhiên, công tác kiểm tra việc thực hiện các bài tập đó lại chưa được giáo viên chú trọng, do đó, sinh viên không nhận thức được tầm quan trọng của vấn đề tự học, lơ là với những nội

dung giáo viên giao, điều đó đã làm hạn chế kỹ năng tự học, tích lũy kiến thức của bản thân.

Về kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện còn hạn chế đã được luận án đưa ra 4 nguyên nhân và đều được 4 nhóm đánh giá ở mức độ phù hợp với thực tiễn và chính xác với hạn chế. Bàn luận về vấn đề này cho thấy, kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện của SV chưa được cơ sở đào tạo chú trọng, các môn học chỉ mới tập trung truyền đạt các kiến thức môn học mà chưa giáo dục sinh viên về kỹ năng giao tiếp hay năng lực vận động xã hội. Bên cạnh đó, các mô hình CLB các môn chuyên ngành chưa được chú trọng, có rất ít các CLB, do đó thiếu môi trường để trang bị và rèn luyện cho SV các kỹ năng mềm cần thiết. Mặc dù Đoàn TNCS Hồ Chí Minh của Nhà trường tổ chức và thành lập nhiều CLB, tuy nhiên, số lượng SV tham gia đăng ký còn hạn chế, mặt khác, bản thân sinh viên chưa chú trọng tự rèn luyện kỹ năng giao tiếp, thuyết trình trước đám đông...

Về hạn chế trong tính độc lập, tự chủ và sáng tạo, cả 4 nguyên nhân mà luận án đưa ra đều được 4 nhóm đánh giá là chính xác với hạn chế và phù hợp với thực tiễn. Phương pháp giảng dạy và hình thức thi các môn vẫn chưa tạo được động lực và khơi dậy khả năng sáng tạo của người học, Nhà trường chưa tổ chức các hoạt động ngoại khóa đa dạng nhằm tăng cường tính tự chủ và kỹ năng xã hội cho người học. Bản thân người học cũng chưa tích cực tham gia các hoạt động xã hội nhằm tự trang bị và rèn luyện các kỹ năng mềm cần thiết cho bản thân.

Như vậy, theo nguyên tắc phỏng vấn đặt ra, chúng tôi đã loại bỏ 13/58 nguyên nhân đến từ cơ sở đào tạo và đơn vị sử dụng lao động, cụ thể:

Về hạn chế chênh lệch giới tính đào tạo, loại bỏ nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo đó là: Đặc thù của trường đào tạo, đây là tình trạng chung của các trường trong khối ngành TĐTT.

Về hạn chế chênh lệch chuyên ngành đào tạo, cả 2 nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo đều bị loại bỏ đó là: Chưa tuyên truyền, quảng bá cơ hội nghề nghiệp giữa các chuyên ngành; Các chuyên ngành chưa chủ động tạo động lực thu hút sinh viên tham gia học; Chưa phân chuyên ngành theo đúng năng lực của sinh viên và nguyên nhân nhận thức và định hướng của cơ sở đào tạo về các chuyên ngành học chưa theo nhu cầu xã hội.

Hạn chế về tỷ lệ chưa có việc làm còn cao, loại bỏ 2 nguyên nhân từ đơn vị sử dụng lao động, đó là: Vị trí, khu vực việc làm chưa phù hợp và chính sách đãi ngộ, lương bổng chưa thỏa đáng.

Hạn chế Kỹ năng và kiến thức của cử nhân Ngành GDTC chưa hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học, loại bỏ nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo: Công tác kiểm tra, đánh giá năng lực người học chưa được chú trọng.

Hạn chế Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của sinh viên chưa đáp ứng yêu cầu công việc, luận án loại bỏ 2 nguyên nhân. 1 nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo đó là: Thời gian dành cho công tác thực tập sư phạm còn ít và 1 nguyên nhân đến từ đơn vị sử dụng lao động: Nguyên nhân yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm cao đối với người mới ra trường.

Hạn chế Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao, loại bỏ 1 nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo: Nguyên nhân Phương pháp truyền thụ kỹ năng sư phạm cho sinh viên còn hạn chế.

Hạn chế Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng chưa đáp ứng yêu cầu công việc, luận án loại bỏ 02 nguyên nhân đến từ cơ sở đào tạo, đó là: Thời lượng giảng dạy về kiến thức tổ chức thi đấu và trọng tài các môn chuyên ngành còn ít và nguyên nhân Chưa liên kết tốt với các liên đoàn thể thao, các trung tâm huấn luyện và thi đấu thể thao ở các tỉnh thành lân cận.

Hạn chế Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường, loại bỏ 1 nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo: Nguyên nhân Nội dung chương trình môn học ngoại ngữ ít đề cập đến ngoại ngữ chuyên ngành.

Hạn chế Kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc chưa tốt, loại bỏ 1 nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo: Chưa đánh giá mức độ đáp ứng kỹ năng của người học sau khi ra trường.

Tóm lại, chúng tôi đã xác định được 45 nguyên nhân dẫn tới 6 hạn chế, trong đó có 19 nguyên nhân đến từ cơ sở đào tạo, 25 nguyên nhân đến từ người lao động và 1 nguyên nhân đến từ đơn vị sử dụng lao động.

Để thuận tiện trong quá trình nghiên cứu, đề xuất giải pháp khắc phục các hạn chế ảnh hưởng không tốt tới thực trạng việc làm của sinh viên Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh sau khi tốt nghiệp, đồng thời làm hạn chế trùng lặp các nguyên nhân của từng hạn chế, luận án tiến hành hệ thống các nguyên nhân ảnh hưởng không tốt tới thực trạng việc làm của đối tượng nghiên cứu theo 3 nhóm nguyên nhân: Nhóm nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo, Nhóm nguyên nhân từ phía

người học và nhóm nguyên nhân từ phía đơn vị sử dụng lao động. Ở mỗi nhóm, luận án lại tổng hợp các nguyên nhân có nội dung gần giống với nhau để nhằm xác định được các giải pháp khắc phục theo từng nhóm nguyên nhân. Cụ thể:

Nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo gồm 19 nguyên nhân và được phân thành 3 nhóm:

Nhóm nguyên nhân về tuyên truyền bao gồm:

Chưa chú trọng công tác giới thiệu, tư vấn nghề nghiệp sau tốt nghiệp cho sinh viên;

Chưa tuyên truyền, nâng cao hiểu biết về các hoạt động nghề nghiệp trong xã hội cho sinh viên ngay trong thời gian học tại Trường;

Chưa quảng bá sản phẩm đào tạo và thương hiệu Nhà trường cho các đơn vị sử dụng lao động;

Chưa giới thiệu, tuyên truyền cho sinh viên biết về các kênh thông tin tìm việc trong quá trình đào tạo;

Công tác khảo sát nhu cầu xã hội về Ngành GDTC chưa được chú trọng.

Nhóm nguyên nhân về nội dung chương trình đào tạo và hình thức đào tạo:

Nội dung và hình thức đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu xã hội;

Thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm còn hạn chế;

Công tác đánh giá kết quả thực tập sư phạm cho SV sau mỗi đợt thực tập nghiệp vụ chưa sâu sát;

Các môn học chưa truyền đạt và tạo khả năng định hướng, thích ứng với sự biến đổi của môi trường làm việc;

Các môn học chưa chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cho SV phương pháp tự học, tự nghiên cứu trong các nội dung học;

Các môn học chưa chú trọng vào việc giáo dục SV các kỹ năng giao tiếp, năng lực vận động xã hội;

Phương pháp giảng dạy và hình thức thi chưa tạo động lực và khơi dậy khả năng sáng tạo của sinh viên.

Nhóm nguyên nhân về môi trường thực hành nghề nghiệp, cơ sở vật chất:

Thời lượng thực hành giảng dạy trên lớp hạn chế;

Thiếu môi trường thực tế để thực hành kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn;

Không có môi trường thực hành tổ chức thi đấu và trọng tài;

Môi trường còn hạn chế để SV thực hành ngoại ngữ chuyên ngành;

Mô hình CLB chuyên ngành còn hạn chế;

Chưa tổ chức đa dạng các hoạt động ngoại khóa nhằm tăng cường tính tự chủ, sáng tạo và kỹ năng xã hội cho người học;

Cơ sở vật chất chưa đầy đủ, ít máy thực hành, sinh viên ít có thời gian thực hành trong các giờ học.

Nguyên nhân từ phía người lao động gồm 25 nguyên nhân và được phân thành 4 nhóm:

Nhóm nguyên nhân về nhận thức, quan niệm gồm:

Quan niệm của xã hội về Ngành học;

Tham gia đăng ký học theo sở thích, xu hướng, chưa gắn với năng lực của bản thân và nhu cầu xã hội;

Chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng ngay trong thời gian học và tuyển sinh đầu vào; Chưa có kiến thức về các hoạt động nghề nghiệp đúng ngành đào tạo;

Nhận thức về sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ;

Nhận thức chưa đúng về tầm quan trọng của vấn đề tự học.

Nhóm nguyên nhân về tính tự giác, chủ động gồm:

Chưa chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm, chỉ chờ công việc đến từ mối quan hệ gia đình, bạn bè;

Chưa chủ động, tích cực trong việc liên hệ, tìm kiếm công việc qua nhiều kênh thông tin khác nhau;

Chưa tích cực, chủ động học tập, trang bị kiến thức và năng lực chuyên môn trong thời gian học tập;

Chưa tự giác tích cực trong học tập;

Chưa chủ động rèn luyện kỹ năng sư phạm;

Chưa chủ động trong việc tự học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng, cấp chứng chỉ trọng tài các môn thể thao;

Chưa chủ động học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ;

Chưa chú trọng tự rèn luyện tính độc lập, tự chủ và sáng tạo;

Chưa chủ động trong việc tự học tập nâng cao trình độ, kỹ năng sử dụng CNTT trong công việc;

Chưa tích cực tham gia các CLB, các hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và hội sinh viên Nhà trường;

Chưa tích cực tham gia các hoạt động xã hội.

Nhóm nguyên nhân về các kỹ năng gồm:

Thiếu kỹ năng khi đi xin việc;

Kỹ năng tự học trong trường đại học còn kém;

Chưa chú trọng tự rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng nói trước đám đông...;

Chưa có ý thức rèn luyện kỹ năng tự định hướng và thích ứng với môi trường xã hội.

Nhóm nguyên nhân về thực hành chuyên môn nghiệp vụ gồm:

Chưa vận dụng kiến thức ngoại ngữ chuyên ngành vào trong hoạt động thực tế

Chưa tích cực trong việc tự rèn luyện kỹ năng thực hành trọng tài các môn thể thao trong các buổi ngoại khóa;

Chưa chủ động tích lũy kinh nghiệm làm việc đúng ngành đào tạo trong thời gian học tập;

Chưa chủ động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho bản thân ngay trong thời gian học tập ở Trường;

Chưa chủ động, tích cực tích lũy kinh nghiệm trong các đợt thực tập nghiệp vụ sư phạm.

Nguyên nhân từ phía đơn vị sử dụng lao động: Chưa liên kết và tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo.

Thực trạng việc làm của sinh viên sau khi tốt nghiệp còn có rất nhiều nguyên nhân khác ảnh hưởng đến, tuy nhiên các nguyên nhân đó không nằm trong mục tiêu của nghiên cứu này.

Có thể nói, việc xác định được các nguyên nhân hạn chế là một trong những điểm mới trong luận án của chúng tôi. Ở các công trình nghiên cứu trước đây như: Võ Thị Kim Loan (2014) khi nghiên cứu về phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế tại Thành phố Hồ Chí Minh hay Nguyễn Đại Dương (2015) khi nghiên cứu về giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo Đại học của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh chỉ dừng ở việc xác định các hạn chế và ưu điểm trong quá trình đánh giá thực trạng để từ đó đề xuất các giải pháp khắc phục thì trong nghiên cứu của mình, chúng tôi không chỉ căn cứ vào những hạn chế mà còn tìm hiểu nguyên nhân chủ yếu của các hạn chế, trên cơ sở đó xác định và lựa chọn các giải pháp khắc phục phù hợp [65], [46].

3.2.2. Lựa chọn và kiểm định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Để lựa chọn các giải pháp định hướng đào tạo cho cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, chúng tôi tiến hành các bước sau:

Một là xác định cơ sở lý luận và thực tiễn để xây dựng giải pháp;

Hai là xác định nguyên tắc lựa chọn giải pháp;

Ba là lựa chọn giải pháp;

Và bốn là kiểm nghiệm lý thuyết hiệu quả của các giải pháp đã lựa chọn.

Sau đây là kết quả nghiên cứu của từng nội dung cụ thể:

3.2.2.1. Cơ sở lựa chọn giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Cơ sở lý luận để xây dựng giải pháp:

Để xây dựng được các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, chúng tôi căn cứ vào các nội dung đã được trình bày chi tiết tại chương 1 của luận án, gồm: Các khái niệm có liên quan; Quan điểm của Đảng và Nhà nước về giáo dục đại học; Định hướng đào tạo nguồn nhân lực TDTT thời kỳ hội nhập quốc tế; Xu hướng nghề nghiệp trong lĩnh vực TDTT; Khái quát lịch sử đào tạo của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh và kết quả nghiên cứu của các công trình nghiên cứu có liên quan...

Các nội dung trên là cơ sở để chúng tôi đề xuất giải pháp định hướng đào tạo cho sinh viên Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

Cơ sở thực tiễn lựa chọn giải pháp:

Để lựa chọn các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, luận án dựa vào thực trạng việc làm đã tìm hiểu được của cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 tại mục 3.1; Những ưu điểm, tồn tại đã xác định được và những nguyên nhân của tồn tại trong quá trình tìm kiếm công việc của đối tượng nghiên cứu trên các góc độ: Cơ sở đào tạo, người lao động, đơn vị sử dụng lao động tại mục 3.2.1 của luận án. Các giải pháp mà luận án lựa chọn sẽ là các giải pháp phát huy được những ưu điểm và khắc phục được những nguyên nhân của hạn chế.

3.2.2.2. Nguyên tắc đề xuất giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Từ cơ sở lý luận và thực trạng được trình bày ở chương 1 và mục 3.1 cho thấy, việc đề xuất giải pháp định hướng đào tạo cho cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh là cần thiết. Việc nghiên cứu, lựa chọn các giải pháp định hướng đào tạo theo nhu cầu xã hội cần đảm bảo các nguyên tắc về: Tính mục tiêu; Tính hệ thống; Tính khoa học; Tính thực tiễn và khả thi và Tính kế thừa và phát triển.

Đảm bảo tính mục tiêu: Xuất phát từ mục tiêu đào tạo theo nhu cầu xã hội nên các giải pháp lựa chọn phải đảm bảo định hướng đúng đào tạo cử nhân Ngành GDTC có trình độ kiến thức, kỹ năng, thái độ đáp ứng yêu cầu của người giáo viên,

cán bộ TĐTT và hướng dẫn viên TĐTT trong quá trình phát triển và hội nhập quốc tế.

Đảm bảo tính hệ thống: Các giải pháp đưa ra cần giải quyết được nhiều vấn đề tồn tại, có kết cấu tổng thể phản ánh các chiều hướng khác nhau nhằm phát huy được ưu thế của người lao động, cơ sở đào tạo, tận dụng được ưu điểm của đơn vị sử dụng lao động và xã hội, đồng thời khắc phục được tồn tại, hạn chế.

Đảm bảo tính kế thừa và phát triển: Các giải pháp đề ra cần đảm bảo có tính kế thừa các giải pháp trước đây nhưng cũng đồng thời phát huy được những ưu việt của các giải pháp đó.

Đảm bảo tính khoa học: Các giải pháp phải mang tính khoa học, cách thức đi đến giải quyết vấn đề phải logic, chặt chẽ

Đảm bảo tính thực tiễn và khả thi: Các giải pháp cần đảm bảo phù hợp với điều kiện thực tế của Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh, với sinh viên Ngành GDTC, phù hợp với các mối quan hệ quản lý của cơ quan chức năng và tổ chức xã hội. Các giải pháp cần giải quyết trực tiếp hoặc gián tiếp những tồn tại, khó khăn mà thực trạng việc làm đang gặp để thúc đẩy sự phát triển và khắc phục những tồn tại. Các giải pháp phải có tính ứng dụng cao và đem lại hiệu quả trong công tác đào tạo

Ngoài các nguyên tắc nêu trên chúng tôi còn dựa vào các căn cứ sau đây để lựa chọn các giải pháp.

Một là: Căn cứ vào mục đích nghiên cứu của luận án;

Hai là: Căn cứ vào thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh;

Ba là: Căn cứ vào kết quả phỏng vấn các chuyên gia, nhà quản lý về lĩnh vực đào tạo, đơn vị tuyển dụng lao động, người lao động và cơ sở đào tạo.

3.2.2.3. Lựa chọn giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội

a. Quan điểm tiếp cận trong quá trình đề xuất giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh:

Trong quá trình đề xuất giải pháp, chúng tôi đã hệ thống hóa và tổng hợp các văn bản của Đảng, Nhà nước về các giải pháp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu xã hội; Tổng hợp các tài liệu, báo cáo của Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, các Trường Đại học. Tổng hợp tài liệu

khoa học của các hội nghị, hội thảo khoa học và các tài liệu giảng dạy, nghiên cứu về đào tạo nguồn nhân lực TĐTT.

Từ kết quả tổng hợp về đặc điểm tốt nghiệp của sinh viên Ngành GDTC các khóa Đại học 46, 47 và 48, đồng thời tìm hiểu thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC trên các mặt: Kết quả tìm kiếm việc làm, đặc điểm việc làm, mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc và mức độ đáp ứng việc làm. Đặc biệt, đối với mức độ đáp ứng việc làm, luận án đã tiến hành đánh giá trên 3 phương diện: Cơ sở đào tạo; Đơn vị sử dụng lao động và bản thân người lao động.

Tiếp cận từ quan điểm trên, để nâng cao hiệu quả hoạt động đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội thì quá trình đào tạo phải cung cấp các sản phẩm thỏa mãn yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động và của xã hội. Chính vì vậy, chúng tôi tập trung đề xuất các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh trên cơ sở định hướng đào tạo với cơ sở đào tạo và người học.

Việc xác định các giải pháp được dựa trên các ưu điểm đã có và khắc phục các nguyên nhân, hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm và làm việc của người lao động và cơ sở đào tạo.

Đối với hạn chế từ phía đơn vị sử dụng lao động, chúng tôi xác định các giải pháp phù hợp theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội.

b. Xác định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh:

Từ các kết quả thu được trong quá trình nghiên cứu về thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC, kết hợp tham khảo tài liệu có liên quan, chúng tôi tiến hành xác định các giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh theo hướng phát huy tối đa các ưu điểm, khắc phục các hạn chế ảnh hưởng không tốt tới quá trình tìm kiếm việc làm của sinh viên Ngành GDTC sau khi tốt nghiệp, định hướng đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội. Các giải pháp đề xuất được trình bày cụ thể tại bảng 3.20.

**Bảng 3.20. Đề xuất các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất
Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh**

Nhóm	TT	Nguyên nhân	Giải pháp
Nguyên nhân từ phía cơ sở đào tạo	1	<i>Nhóm nguyên nhân về tuyên truyền:</i>	<i>Giải pháp 1: Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường</i>
		Chưa chú trọng công tác giới thiệu, tư vấn nghề nghiệp sau tốt nghiệp cho SV	- Chú trọng công tác giới thiệu, tư vấn nghề nghiệp cho SV trong thời gian học
		Chưa tuyên truyền, nâng cao hiểu biết về các hoạt động nghề nghiệp trong xã hội cho SV ngay trong thời gian học tại Trường	- Tuyên truyền, nâng cao hiểu biết cho SV về hoạt động nghề nghiệp của lĩnh vực GDTC ngay trong thời gian học tại Trường
		Chưa quảng bá sản phẩm đào tạo và thương hiệu Nhà trường cho các đơn vị sử dụng lao động	- Tuyên truyền, giới thiệu cho SV các kênh thông tin tìm việc
		Chưa giới thiệu, tuyên truyền cho SV biết về các kênh thông tin tìm việc trong quá trình đào tạo	- Khảo sát nhu cầu xã hội về Ngành GDTC theo định kỳ
		Công tác khảo sát nhu cầu xã hội về Ngành GDTC chưa được chú trọng	- Thường xuyên quảng bá, giới thiệu sản phẩm đào tạo và thương hiệu Nhà trường cho các đơn vị sử dụng lao động
			- Tham gia các hoạt động kiểm định và phân loại các trường đại học nhằm nâng cao vị thế, thương hiệu Nhà trường, tạo nguồn nhân lực có tính cạnh tranh cao đối với các cơ sở đào tạo khác trong lĩnh vực TĐTT
			- Tích cực hoàn thiện các mục tiêu đảm bảo xây dựng Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh thành Trường đại học trọng điểm Quốc gia năm 2020

Nhóm	TT	Nguyên nhân	Giải pháp
	2	<p><i>Nhóm nguyên nhân về nội dung chương trình đào tạo và hình thức đào tạo:</i></p> <p>Nội dung và hình thức đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu xã hội</p> <p>Thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm còn hạn chế</p> <p>Công tác đánh giá kết quả thực tập sư phạm cho SV sau mỗi đợt thực tập nghiệp vụ chưa sâu sát</p> <p>Các môn học chưa truyền đạt và tạo khả năng định hướng, thích ứng với sự biến đổi của môi trường làm việc</p> <p>Các môn học chưa chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cho SV phương pháp tự học, tự nghiên cứu trong các nội dung học</p> <p>Các môn học chưa chú trọng vào việc giáo dục SV các kỹ năng giao tiếp, năng lực vận động xã hội</p> <p>Phương pháp giảng dạy và hình thức thi chưa tạo động lực và khơi dậy khả năng sáng tạo của SV</p>	<p><i>Giải pháp 2: Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất đáp ứng nhu cầu xã hội</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Đổi mới nội dung đào tạo theo nhu cầu xã hội - Tăng thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm nhằm trang bị cho SV kiến thức đầy đủ về nghiệp vụ sư phạm - Đánh giá đúng năng lực của SV sau các kỳ thực tập sư phạm - Tăng cường công tác kiểm tra, quản lý và đặt ra yêu cầu trong đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy các môn học nhằm trang bị cho SV khả năng định hướng, thích ứng với môi trường làm việc, tăng cường khả năng tự học - Đổi mới hình thức thi, kiểm tra tạo môi trường cạnh tranh lành mạnh cho SV - Tổ chức và đào tạo, bồi dưỡng giảng viên về kỹ năng sử dụng các phần mềm, phương tiện giảng dạy hiện đại. Khuyến khích các giảng viên tự chế tạo, sáng tạo các phương tiện, kỹ thuật hiện đại phục vụ giảng dạy - Nhà trường và giảng viên công khai giải thích, góp ý về kết quả kiểm tra, thi, thực tập sư phạm... để SV kịp thời tự nhận thức, tự đánh giá đúng khả năng của mình và có hướng điều chỉnh, phấn đấu.

Nhóm	TT	Nguyên nhân	Giải pháp
	3	<p><i>Nhóm nguyên nhân về môi trường thực hành nghề nghiệp, cơ sở vật chất</i></p> <p>Thời lượng thực hành giảng dạy trên lớp hạn chế</p> <p>Thiếu môi trường thực tế để thực hành kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn</p> <p>Không có môi trường thực hành tổ chức thi đấu và trọng tài</p> <p>Môi trường còn hạn chế để SV thực hành ngoại ngữ chuyên ngành</p> <p>Mô hình CLB chuyên ngành còn hạn chế</p> <p>Chưa tổ chức đa dạng các hoạt động ngoại khóa nhằm tăng cường tính tự chủ, sáng tạo và kỹ năng xã hội cho người học</p> <p>Cơ sở vật chất chưa đầy đủ, ít máy thực hành, SV ít có thời gian thực hành trong các giờ học</p>	<p><i>Giải pháp 3: Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho SV</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tăng thời lượng thực hành giảng dạy trên lớp - Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoại khóa dưới dạng các CLB nhằm trang bị cho SV các kỹ năng thực hành nghiệp vụ chuyên môn như: nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng tổ chức thi đấu và trọng tài các môn thể thao, ngoại ngữ chuyên ngành.... - Hoàn thiện cơ sở vật chất, hệ thống máy tính đảm bảo cho SV được thực hành trong các giờ học công nghệ thông tin - Tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở tuyển dụng lao động - Tăng cường hoạt động đào tạo theo hướng liên kết với các đơn vị sử dụng lao động nhằm tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của các đơn vị: Đào tạo nguồn nhân lực theo đặt hàng của đơn vị tuyển dụng (nghĩa là sau khi đào tạo 4 năm, nguồn nhân lực đó đáp ứng được đúng yêu cầu của cơ sở tuyển dụng lao động theo các tiêu chí đặt hàng về kiến thức, kỹ năng và thái độ)
Nguyên nhân từ phía người lao động	1	<p><i>Nhóm nguyên nhân về nhận thức, quan niệm</i></p> <p>Quan niệm của xã hội về Ngành học</p> <p>Tham gia đăng ký học theo sở thích, xu hướng, chưa</p>	<p><i>Giải pháp 1: Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tuyên truyền, động viên gia đình, bạn bè về vai trò, ý

Nhóm	TT	Nguyên nhân	Giải pháp
		<p>gắn với năng lực của bản thân và nhu cầu xã hội</p> <p>Chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng ngay trong thời gian học và tuyển sinh đầu vào; Chưa có kiến thức về các hoạt động nghề nghiệp đúng ngành đào tạo</p> <p>Nhận thức về sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ</p> <p>Nhận thức chưa đúng về tầm quan trọng của vấn đề tự học</p>	<p>nghĩa của ngành học</p> <p>- Định hướng chuyên ngành học theo nhu cầu xã hội ngay trong năm đầu tiên vào Trường</p> <p>- Nâng cao ý thức về vấn đề tự học và sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ như: trọng tài, chứng chỉ hành nghề chuyên môn, ngoại ngữ, tin học...</p>
	2	<p><i>Nhóm nguyên nhân về tính tự giác, chủ động</i></p> <p>Chưa chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm, chỉ chờ công việc đến từ mối quan hệ gia đình, bạn bè</p> <p>Chưa chủ động, tích cực trong việc liên hệ, tìm kiếm công việc qua nhiều kênh thông tin khác nhau</p> <p>Chưa tích cực, chủ động học tập, trang bị kiến thức và năng lực chuyên môn trong thời gian học tập</p> <p>Chưa tự giác tích cực trong học tập</p> <p>Chưa chủ động rèn luyện kỹ năng sư phạm</p> <p>Chưa chủ động trong việc tự học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng, cấp chứng chỉ trọng tài các môn thể thao</p> <p>Chưa chủ động học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ</p> <p>Chưa chú trọng tự rèn luyện tính tính độc lập, tự chủ và sáng tạo</p>	<p><i>Giải pháp 2: Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học</i></p> <p>- Chủ động tìm hiểu về các kênh thông tin tìm việc thông qua mạng Internet, tạo mối quan hệ với SV các khóa trên nhằm mở rộng khả năng tìm kiếm việc làm thông qua cựu SV</p> <p>- Tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa, các CLB của Đoàn, của Hội SV</p> <p>- Kết bạn toàn cầu thông qua các trang thông tin trực tuyến</p>

Nhóm	TT	Nguyên nhân	Giải pháp
		<p>Chưa chủ động trong việc tự học tập nâng cao trình độ, kỹ năng sử dụng CNTT trong công việc</p> <p>Chưa tích cực tham gia các CLB, các hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và hội SV Nhà trường</p> <p>Chưa tích cực tham gia các hoạt động xã hội</p>	
	3	<p>Nhóm nguyên nhân về các kỹ năng</p> <p>Thiếu kỹ năng khi đi xin việc</p> <p>Kỹ năng tự học trong trường đại học còn kém</p> <p>Chưa chú trọng tự rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng nói trước đám đông...</p> <p>Chưa có ý thức rèn luyện kỹ năng tự định hướng và thích ứng với môi trường xã hội</p>	<p>Giải pháp 3: Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội</p> <ul style="list-style-type: none"> - Nâng cao văn hóa đọc nhằm trang bị các kỹ năng cần thiết - Tham gia các CLB trong trường và ngoài trường - Tổ chức và tham gia các hoạt động ngoại khóa nhằm trang bị kỹ năng thực hành chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng mềm, năng lực xã hội....
	4	<p>Nhóm nguyên nhân về thực hành chuyên môn nghiệp vụ</p> <p>Chưa vận dụng kiến thức ngoại ngữ chuyên ngành vào trong hoạt động thực tế</p> <p>Chưa tích cực trong việc tự rèn luyện kỹ năng thực hành trọng tài các môn thể thao trong các buổi ngoại khóa</p> <p>Chưa chủ động tích lũy kinh nghiệm làm việc đúng ngành đào tạo trong thời gian học tập</p> <p>Chưa chủ động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho bản thân ngay trong thời gian học tập ở Trường</p> <p>Chưa chủ động, tích cực tích lũy kinh nghiệm trong</p>	

Nhóm	TT	Nguyên nhân	Giải pháp
Nguyên nhân từ phía đơn vị sử dụng lao động		các đợt thực tập nghiệp vụ sư phạm	
	1	Chưa liên kết và tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo	<p><i>Đề xuất sử dụng giải pháp đối với cơ sở đào tạo. Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho SV</i></p> <ul style="list-style-type: none"> - Tăng cường liên kết, hợp tác với các cơ sở tuyển dụng lao động - Tăng cường hoạt động đào tạo theo hướng liên kết với các đơn vị sử dụng lao động nhằm tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu tuyển dụng của các đơn vị: Đào tạo nguồn nhân lực theo đặt hàng của đơn vị tuyển dụng (nghĩa là sau khi đào tạo 4 năm, nguồn nhân lực đó đáp ứng được đúng yêu cầu của cơ sở tuyển dụng lao động theo các tiêu chí đặt hàng về kiến thức, kỹ năng và thái độ)

Như vậy, qua tham khảo tài liệu và căn cứ từ các nguyên nhân theo từng nhóm đối tượng, chúng tôi đã đề xuất được 6 giải pháp, trong đó có 3 giải pháp dành cho cơ sở đào tạo và 3 giải pháp dành cho người học. Đặc biệt, đối với giải pháp 3 dành cho cơ sở đào tạo được đề xuất để khắc phục nguyên nhân từ phía đơn vị sử dụng lao động.

Nhằm xác định tính phù hợp và sự cần thiết của các giải pháp, chúng tôi tiến hành phỏng vấn bằng phiếu hỏi theo thang đo Likert 5 mức độ tới 15 chuyên gia, 32 giảng viên, và 12 đơn vị sử dụng lao động. Các giải pháp được đánh giá tổng hợp từ mức cần thiết trở lên sẽ được lựa chọn cho các nghiên cứu tiếp theo. Kết quả phỏng vấn được trình bày tại bảng 3.21.

Bảng 3.21. Kết quả phỏng vấn lựa chọn giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=59)

TT	Giải pháp	Rất cần thiết		Cần thiết		Bình thường		Không cần thiết		Rất không cần thiết		Đánh giá tổng hợp	
		m _i	Điểm	m _i	Điểm	m _i	Điểm	m _i	Điểm	m _i	Điểm	Điểm TB	Mức
I.	Nhóm giải pháp định hướng dành cho cơ sở đào tạo												
1.	N1-GP1. Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường	30	150	18	72	10	30	1	2	0	0	4.31	Rất cần thiết
2.	N1-GP2. Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội	29	145	16	64	12	36	2	4	0	0	4.22	Rất cần thiết
3.	N1-GP3. Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên	28	140	15	60	15	45	1	2	0	0	4.19	Cần thiết
II.	Nhóm giải pháp định hướng dành cho người học												
4.	N2-GP1. Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao	29	145	18	72	12	36	0	0	0	0	4.29	Rất cần thiết
5.	N2-GP2. Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học	29	145	16	64	14	42	0	0	0	0	4.25	Rất cần thiết
6.	N2-GP3. Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội	23	115	15	60	21	63	0	0	0	0	4.03	Cần thiết

Qua bảng 3.21 cho thấy: Cả 6 giải pháp được lựa chọn và đề xuất đều được các chuyên gia, các giảng viên và các đơn vị sử dụng lao động đánh giá ở mức cần thiết trở lên và được lựa chọn để định hướng đào tạo cử nhân GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

Sau khi lựa chọn được các giải pháp qua phỏng vấn, chúng tôi tiến hành xác định mức độ tin cậy của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh bằng hệ số Cronbach's Alpha theo quy ước của De Vellis (1991). Kết quả được trình bày tại bảng 3.22.

Bảng 3.22. Kết quả kiểm định mức độ tin cậy của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Giá trị Cronbach Alpha		Số biến quan sát		
0.812		6		
Tổng các mục thống kê				
Biến quan sát	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan tổng thể	Giá trị Cronbach Alpha nếu loại biến
N1-GP1	17.18	13.608	.445	.808
N1-GP2	17.18	13.373	.516	.794
N1-GP3	17.79	11.201	.691	.753
N2-GP1	17.72	10.943	.709	.749
N2-GP2	17.16	13.201	.560	.786
N2-GP3	17.37	12.390	.528	.793

Kết quả tại bảng 3.22 cho thấy: 6 giải pháp được lựa chọn đủ độ tin cậy, thể hiện ở hệ số Cronbach's Alpha tổng = 0.812 > 0.60 theo quy định và hệ số tương quan của các biến thành phần với biến tổng đạt từ 0.445 tới 0.709 > 0.30.

Song song với việc kiểm định độ tin cậy của các giải pháp đã lựa chọn, chúng tôi tiến hành kiểm tra tính chính xác của việc phân nhóm các giải pháp, tức là kiểm tra sự phù hợp của mô hình lý thuyết với thực tế (đã xây dựng theo từng nhóm tương ứng với từng nhóm đối tượng tác động) bằng phương pháp phân tích nhân tố khám phá (Sử dụng kiểm định KMO trong phân tích EFA). Nếu các giải pháp đưa vào từng nhóm phù hợp và có quan hệ tuyến tính, chúng tôi sẽ giữ nguyên các giải pháp thuộc từng nhóm (thể hiện ở $0.5 \leq KMO \leq 1.00$ và $SIG < 0.05$). Nếu hệ số tải nhân tố của các biến thành phần < 0.50 , chúng tôi sẽ loại dần từng giải pháp và tiến

hành phân tích nhân tố lại để đạt được mô hình chuẩn. Kết quả cụ thể được trình bày tại bảng 3.23.

Bảng 3.23. Kết quả kiểm định mức độ phù hợp giữa các nhóm giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

KMO and Bartlett's Test						
Hệ số KMO (tổng)					.767	
Kiểm định Barlett			Giá trị Chi bình phương xấp xỉ		167.45	
			Số lượng mục phân tích		6	
			Sig.		.000	
Tổng phương sai trích						
Nhóm	Eigenvalues khởi tạo			Tổng trích xuất của hệ số tải bình phương		
	Tổng	% phương sai	% tích lũy	Hệ số tải nhân tố	% phương sai	% tích lũy
1	2.324	46.692	46.692	2.324	46.692	46.692
2	.352	53.308	100.000			
Component Matrix^a (Ma trận nhân tố)						
						Nhân tố
						1
Nhóm giải pháp định hướng cơ sở đào tạo						.728
Nhóm giải pháp định hướng người học						.672

Qua bảng 3.23 cho thấy: Các giải pháp đã được lựa chọn là phù hợp với từng nhóm, thể hiện ở Hệ số KMO = 0.767, thỏa mãn yêu cầu $0.5 \leq KMO \leq 1.00$ ở ngưỡng $SIG < 0.001$. Hệ số tải nhân tố = 2.324 > 1.00 và tổng phương sai trích đạt từ 0.672 tới 0.728 thỏa mãn yêu cầu trong khoảng từ 0.5 tới 1.00.

Kết quả phân tích nhân tố các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh được trình bày tại bảng 3.24.

Bảng 3.24. Kết quả phân tích nhân tố các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Mã hóa	Giải pháp định hướng cơ sở đào tạo	Giải pháp định hướng người học
N1-GP1	.843	
N1-GP3	.839	
N1-GP2	.833	
N2-GP1		.837
N2-GP2		.825
N2-GP3		.819

Qua bảng 3.24 cho thấy: Mặc dù thứ tự các giải pháp trong mỗi nhóm có thay đổi nhưng tổng số các giải pháp từng nhóm không bị thay đổi. Như vậy, sự phân nhóm các giải pháp đã lựa chọn phù hợp với thực tế.

Như vậy, sau khi kiểm định thang đo bằng hệ số Cronbach's Alpha và tiến hành phân tích nhân tố khám phá, chúng tôi đã lựa chọn được 6 giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh theo 2 nhóm:

Nhóm giải pháp định hướng cơ sở đào tạo: 3 giải pháp

Nhóm giải pháp định hướng người học: 3 giải pháp

Khác với các tác giả trước đây, khi nghiên cứu đề xuất các giải pháp chỉ dừng lại ở việc lựa chọn giải pháp qua tham khảo tài liệu, phỏng vấn các chuyên gia và phỏng vấn trên diện rộng bằng phiếu hỏi như: Lưu Quang Hiệp (2013) trong công trình nghiên cứu về các giải pháp phát triển nguồn nhân lực TDTT đến năm 2020 các tỉnh phía Bắc, Bùi Quang Hải (2014) khi nghiên cứu giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học hệ chính quy ngành GDTC ở Trường Đại học TDTT Bắc Ninh giai đoạn 2008-2013, Phạm Tuấn Hiệp (2015) nghiên cứu giải pháp tăng cường đào tạo cử nhân TDTT ngành GDTC hệ vừa làm vừa học tại một số tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc ..v.v..., trong quá trình giải quyết nhiệm vụ nghiên cứu của luận án, chúng tôi đã tiến hành xác định độ tin cậy của phiếu hỏi và kiểm tra tính phù hợp của giải pháp lựa chọn nhằm khắc phục những nguyên nhân, hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại

học TĐTT Bắc Ninh. Điều này nhằm làm tăng độ tin cậy và tính phù hợp với thực tiễn của các giải pháp đã đề xuất.

3.2.2.4. Nội dung các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

a. Nhóm giải pháp định hướng dành cho cơ sở đào tạo:

Giải pháp 1: Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh

Mục đích: Nhằm trang bị cho SV thông tin cần thiết về các hoạt động nghề nghiệp trong lĩnh vực GDTC, đưa các sản phẩm đào tạo của Nhà trường đến gần với các đơn vị sử dụng lao động, qua đó nâng cao tỷ lệ SV có việc làm, đảm bảo đầu ra cho người học.

Nội dung:

Việc tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh bao gồm: Tuyên truyền về nhận thức của xã hội đối với Ngành GDTC và các hoạt động nghề nghiệp trong lĩnh vực GDTC; Tư vấn hướng nghiệp cho SV trước, trong và sau khi tốt nghiệp giúp SV định hướng nghề nghiệp ngay từ khi thi tuyển vào Trường, xác định rõ định hướng nghề nghiệp trong quá trình học tập, tập trung vào các ưu điểm, thế mạnh của mình; Tư vấn cho sinh viên các thông tin về việc làm; Quảng bá thương hiệu Nhà trường thông qua xây dựng hình ảnh, danh tiếng, truyền thông bên trong và bên ngoài trường; Tham gia đánh giá chất lượng chương trình đào tạo Ngành GDTC (theo Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/3/2016 về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học); Tham gia xếp hạng cơ sở giáo dục đại học (theo Nghị định số 73/2015/NĐ-CP ngày 8/9/2015 của Chính phủ về quy định tiêu chuẩn phân tầng, khung xếp hạng và tiêu chuẩn xếp hạng cơ sở giáo dục đại học). Cụ thể:

Tổ chức quảng bá, giới thiệu về hình ảnh, quy mô đào tạo Ngành GDTC tại các trường THPT để tạo nguồn tuyển sinh.

Tổ chức Ngày hội tư vấn, hướng nghiệp và các hoạt động giao lưu của SV, giáo viên, cán bộ quản lý, gia đình sinh viên với các nhà quản lý...

Điều tra khảo sát nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực Ngành GDTC tại các doanh nghiệp tư nhân và nước ngoài để có định hướng xác định nhu cầu tuyển sinh và chuyển dịch các chuyên ngành đào tạo. Gửi phiếu khảo sát nhu cầu đến các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị xã hội, lực lượng vũ trang, các doanh nghiệp nhà nước và tư nhân; Tổ chức diễn đàn trao đổi, tọa đàm, hội thảo với các đơn vị sử

dụng lao động 2 lần/năm. Phòng vấn trực tiếp người sử dụng lao động, cử cán bộ đi tham quan học hỏi kinh nghiệm của các đơn vị đào tạo khác.

Khai thác hiệu quả các trang thông tin về tư vấn nghề nghiệp; Thu thập và cung cấp cho sinh viên cơ sở dữ liệu về nghề nghiệp, thị trường lao động, các mô tả ngành, nghề và thông tin về cơ hội khởi nghiệp, tìm kiếm việc làm, xu hướng thị trường lao động và nhu cầu sử dụng của thị trường lao động...

Thành lập Ban tư vấn hướng nghiệp và phát triển đội ngũ giảng viên kiêm nhiệm làm nhiệm vụ tư vấn, hướng nghiệp; Huy động nguồn lực xã hội tham gia giáo dục hướng nghiệp...

Tổ chức đánh giá chất lượng chương trình đào tạo Ngành GDTC theo quy định của Bộ Giáo dục và Đào tạo.

Đăng ký thực hiện phân tầng, xếp hạng cơ sở giáo dục đại học theo đúng quy định.

Hoàn thiện các mục tiêu đảm bảo xây dựng Trường Đại học TDTT Bắc Ninh thành trường đại học trọng điểm Quốc gia năm 2020.

Tổ chức thực hiện:

Lập kế hoạch: Lập kế hoạch tổng thể hoạt động tư vấn hướng nghiệp và đánh giá nhu cầu xã hội, đánh giá và tự đánh giá chương trình đào tạo, làm cơ sở để cụ thể hóa bằng các kế hoạch chi tiết cho từng nhóm công việc, từng thời điểm, từng đối tượng khác nhau đảm bảo hoạt động tư vấn hướng nghiệp được triển khai liên tục và đạt hiệu quả cao, hoạt động đánh giá nhu cầu xã hội, đánh giá và tự đánh giá chất lượng chương trình đào tạo được triển khai và hoàn thành.

Triển khai thực hiện: Thành lập Ban tư vấn hướng nghiệp, Hội đồng đánh giá nhu cầu xã hội, Bộ phận chuyên trách quảng bá thương hiệu Nhà trường. Trưởng ban, chủ tịch hội đồng là đại diện Ban giám hiệu, Ủy viên Thường trực là Trưởng phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế; Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục, thành viên là Lãnh đạo Khoa GDTC và các chuyên ngành, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh. Bên cạnh đó, Nhà trường cần mời các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, tổ chức, cá nhân có sử dụng nguồn nhân lực sau đào tạo cùng phối hợp thực hiện. Trong các ban, hội đồng có thể thành lập các tiểu ban chuyên môn phụ trách tùy thuộc vào từng nội dung chuyên môn.

Chỉ đạo thực hiện: Chủ thể quản lý của giải pháp này là Hiệu trưởng/Phó hiệu trưởng phụ trách, Trưởng/Phó Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Trưởng/Phó Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục, trưởng/phó Khoa

GDTC chỉ đạo triển khai kế hoạch phối hợp giữa Nhà trường và các đơn vị tuyển dụng lao động.

Tổ chức các hội thảo, hội nghị, tọa đàm, trao đổi để chỉ đạo định hướng cách thức triển khai tư vấn.

Đơn vị phối hợp: Ban giám hiệu, Khoa Giáo dục thể chất, Phòng Công tác học sinh sinh viên, Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục, Trung tâm Thông tin, Thư viện, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Hội sinh viên Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

Kiểm tra, đánh giá: Triển khai công tác đánh giá nhu cầu xã hội, đánh giá chương trình đào tạo Ngành GDTC, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường cần có những yêu cầu cụ thể. Vì vậy, hoạt động kiểm tra, đánh giá phải bảo đảm tính liên tục, thường xuyên với những báo cáo kết quả đánh giá chi tiết về số lượng, chất lượng các hoạt động tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp, các giai đoạn hoàn thành trong chu kỳ tự đánh giá chất lượng chương trình đào tạo, công tác hoàn thiện các mục tiêu trường trọng điểm quốc gia...nhằm kịp thời có những điều chỉnh trong kế hoạch, chỉ đạo và tổ chức thực hiện đạt mục tiêu và hiệu quả.

Điều kiện để thực hiện giải pháp:

Hoạt động quản lý của giải pháp được cụ thể bằng văn bản, thực hiện thống nhất trong toàn trường và khoa/bộ môn giảng dạy cử nhân Ngành GDTC; có phương pháp thống nhất và chủ động để thực hiện các yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Có đội ngũ cán bộ quản lý vận hành được hệ thống máy tính, các phần mềm hỗ trợ quản lý nội bộ và quản lý trực tuyến trên mạng Internet. Đầu tư trang thiết bị, đội ngũ giảng viên đủ năng lực để triển khai công tác đánh giá nhu cầu xã hội, triển khai công tác tự đánh giá chất lượng chương trình đào tạo Ngành GDTC và quảng bá thương hiệu Nhà trường trên các kênh thông tin đại chúng.

Hàng năm Nhà trường cần bố trí kinh phí để đánh giá nhu cầu xã hội và tư vấn hướng nghiệp.

Giải pháp 2. Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất đáp ứng nhu cầu xã hội

Mục đích: Nhằm trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng mới đáp ứng yêu cầu xã hội; Đổi mới, khắc phục những hình thức, phương pháp đào tạo lạc hậu, không phù hợp với sự phát triển hiện nay.

Nội dung:

Đổi mới nội dung chương trình đào tạo Ngành GDTC theo hướng tinh giản các nội dung chưa phù hợp và tăng cường các nội dung học đáp ứng với nhu cầu

của xã hội. Chương trình đào tạo hiện nay đang tập trung vào việc trang bị kiến thức cho sinh viên mà chưa có nhiều thời gian cho sinh viên thực hành các kỹ năng chuyên môn nghiệp vụ, do đó, cần tinh giản sao cho phù hợp giữa việc trang bị kiến thức và thực hành chuyên môn nghiệp vụ.

Đổi mới phương pháp giảng dạy từ truyền thống sang phương pháp giảng dạy tích cực, nghĩa là lấy người học là trung tâm, là chủ thể của hoạt động “học”. Phương pháp giảng dạy tích cực hướng tới việc phát huy tính chủ động của người học, qua đó, tạo điều kiện và lôi cuốn người học chủ động trong học tập; Nâng cao hiệu quả học tập nhờ vào việc giảm thời lượng thuyết giảng; Xây dựng thái độ và phát triển tốt kỹ năng mềm.

Đa dạng hóa hình thức đào tạo, tăng cường các lớp bồi dưỡng ngắn hạn và cấp chứng chỉ cho sinh viên Ngành GDTC.

Đổi mới phương pháp đánh giá kết quả học tập của sinh viên Ngành GDTC.

Tổ chức thực hiện:

Về đổi mới nội dung chương trình đào tạo: Khoa GDTC phối hợp với Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và hợp tác quốc tế, Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục xác định nhu cầu xã hội thông qua khảo sát tình trạng việc làm của sinh viên sau tốt nghiệp và đánh giá mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của cử nhân Ngành GDTC để từ đó có những phân tích, đánh giá, dự báo về nhu cầu xã hội trong đào tạo cử nhân Ngành GDTC. Trên cơ sở đó, xác định mục đích chung và mục tiêu cụ thể trong đào tạo cử nhân Ngành GDTC và đề nghị với Ban giám hiệu tiến hành triển khai đổi mới nội dung chương trình đào tạo. Cụ thể:

Hoàn thiện mục tiêu đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội: Đó là cung cấp nguồn nhân lực đáp ứng được yêu cầu chung cần có theo khung trình độ quốc gia Việt Nam (bậc 6), năng lực đạt được theo quy định của Bộ Giáo dục & Đào tạo và đặc biệt là đáp ứng được yêu cầu của đơn vị sử dụng lao động (các cơ sở đào tạo ở các cấp bậc học, doanh nghiệp, tư nhân...), đảm bảo người học có cơ hội tìm được việc làm phù hợp. Những quy định của ngành nghề về yêu cầu cần đạt được đối với cử nhân Ngành GDTC, đó là: Những năng lực mà người giáo viên GDTC, cán bộ TĐTT và hướng dẫn viên TĐTT phải có để tham gia vào quá trình giảng dạy, tổ chức và hoạt động TĐTT;

Liên kết chặt chẽ với các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng lao động để thiết kế mục tiêu đào tạo theo chuẩn đầu ra, chuẩn nghề nghiệp mà cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp cần sử dụng;

Lựa chọn nội dung môn học phù hợp với nhu cầu của thực tiễn đang cần.

Ví dụ: Thực tiễn hiện nay đang cần một người giáo viên có kỹ năng nghiệp vụ sư phạm tốt, có trình độ công nghệ thông tin và ngoại ngữ đáp ứng được yêu cầu hội nhập và phát triển, có kiến thức về tổ chức thi đấu và trọng tài các môn thể thao, có kỹ năng xã hội trong việc giao tiếp, thu hút người dân tham gia tập luyện TDTT..., điều này đòi hỏi nội dung chương trình môn học cần được thiết kế để người học có thể đảm bảo được các yêu cầu trên.

Về đổi mới phương pháp giảng dạy: Khoa GDTC và Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế tổ chức bình giảng, hội giảng cấp khoa và cấp Trường nhằm tạo sân chơi giao lưu, chia sẻ, học hỏi các phương pháp giảng dạy tích cực giữa các giảng viên. Thành lập Ban kiểm tra, đánh giá các giờ học và tổng kết, nhận xét thẳng thắn về các phương pháp giảng dạy. Tích cực cử giảng viên tham gia hội thảo, lớp bồi dưỡng, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Về việc đa dạng hóa hình thức đào tạo: Nhà trường phối hợp với Tổng cục TDTT mở các lớp bồi dưỡng ngắn hạn cho SV Ngành GDTC như: Trọng tài, hướng dẫn viên, chứng chỉ hành nghề các môn thể thao chuyên ngành ngay tại Trường để sinh viên được tham gia học tập, nâng cao trình độ chuyên môn.

Về đánh giá kết quả học tập: Khoa GDTC phối hợp cùng Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục; Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế tổ chức hội thảo, thống nhất các phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập phù hợp với tính chất đặc thù của môn học. Đồng thời, phương pháp đánh giá kết quả học tập cần được áp dụng theo chuẩn đầu ra, nghĩa là đánh giá những năng lực cần có để sinh viên Ngành GDTC đảm bảo hoàn thành tốt cho công việc theo đúng ngành đào tạo.

Đơn vị phối hợp: Ban giám hiệu, Khoa Giáo dục thể chất, Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục, Tổng cục TDTT, các đơn vị sử dụng lao động

Kiểm tra, đánh giá: Việc đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức giảng dạy cần được tiến hành theo lộ trình và được xây dựng kế hoạch chi tiết cho từng giai đoạn. Trong đó, đơn vị được phân công phụ trách cần thường xuyên kiểm tra, đánh giá nhằm đảm bảo tiến độ được thực hiện.

Điều kiện thực hiện:

Nhà trường cần có kiến nghị Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch ban hành chuẩn nghề nghiệp đối với các ngành nghề trong lĩnh vực TDTT

Cán bộ, giáo viên Nhà trường cần có nhận thức đúng đắn sâu sắc về sự cần thiết và tầm quan trọng của đổi mới nội dung chương trình, phương pháp, hình thức đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội cho người học.

Các đơn vị sử dụng lao động và xã hội có trách nhiệm tham gia xác định mục tiêu đầu ra.

Kinh phí để thực hiện: Cần xã hội hóa (một phần của nhà nước, một phần tự chủ của Nhà trường và đóng góp của các doanh nghiệp, các tổ chức xã hội và cá nhân).

Giải pháp 3. Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên

Mục đích: Nhằm trang bị và hoàn thiện kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên, đảm bảo sinh viên ra trường thích ứng được với sự biến đổi trong môi trường công việc.

Nội dung:

Tăng thời lượng thực hành nghề nghiệp trong các giờ học.

Thành lập các câu lạc bộ môn thể thao chuyên ngành do giáo viên bộ môn quản lý, phụ trách.

Đăng cai tổ chức các giải thi đấu thể thao.

Tổ chức các cuộc thi thực hành nghề nghiệp cấp bộ môn, cấp khoa và cấp trường.

Xây dựng cơ chế chính sách đảm bảo môi liên kết đào tạo giữa cơ sở đào tạo, Khoa GDTC với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp. Việc thực hiện ký kết thỏa thuận hợp tác giữa cơ sở đào tạo, Khoa GDTC với đơn vị sử dụng lao động gồm các nội dung: Liên kết trong đào tạo Ngành GDTC; Tổ chức thực tế thực nghiệm, nhận SV thực tập tốt nghiệp, kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV; Liên kết trong trao đổi chuyên môn nghiệp vụ, tham gia tổ chức, quản lý các hoạt động TĐTT nhằm nâng cao trình độ và kiến thức thực tế cho đội ngũ giáo viên Nhà trường; Liên kết NCKH và chuyển giao công nghệ; Liên kết đào tạo cử nhân Ngành GDTC theo hợp đồng đặt hàng đào tạo giữa cơ sở đào tạo, Khoa GDTC và cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp nhằm đảm bảo cử nhân Ngành GDTC sau khi kết thúc khóa học có việc làm; Quản lý hoạt động đánh giá chất lượng đào tạo và rút kinh nghiệm của việc thực hiện liên kết đào tạo thông qua quá trình đánh giá kết quả đầu ra của sản phẩm đào tạo.

Tổ chức thực hiện: Xuất phát từ thực tiễn, Khoa GDTC đề xuất Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế đề xuất tăng thời lượng giảng dạy các môn thực hành chuyên ngành nhằm bổ sung các giờ học thực hành nghề nghiệp,

trang bị cho sinh viên các kỹ năng cần thiết trong hoạt động nghề nghiệp như: Kỹ năng giảng dạy, lên lớp, tổ chức thi đấu và trọng tài.....

Khoa GDTC khuyến khích các bộ môn thành lập các CLB thể thao chuyên ngành. Câu lạc bộ có nội quy cụ thể như: Đối tượng tham gia, kinh phí, thời gian hoạt động ...

Nhà trường phối hợp với các đơn vị ngoài trường tổ chức đăng cai các giải thi đấu TDTT. Tạo điều kiện cho SV chuyên ngành tham gia các hoạt động tổ chức giải đấu, giúp SV có môi trường thực hành kiến thức tổ chức thi đấu và trọng tài thể thao.

Các bộ môn và Khoa GDTC tổ chức các cuộc thi thực hành nghề nghiệp như: hướng dẫn viên giỏi, trọng tài thể thao giỏi...đối tượng tham gia là các SV chuyên ngành.

Xây dựng mô hình cơ chế liên kết đào tạo giữa Nhà trường, Khoa GDTC và cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp sử dụng nguồn nhân lực theo các nguyên tắc:

Thứ nhất: Dựa trên tinh thần tự nguyện, hợp tác cùng có lợi;

Thứ hai: Đảm bảo yêu cầu mềm dẻo, linh hoạt trong việc liên kết đào tạo giữa nhà trường với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp;

Thứ ba: Thực hiện đúng tiến độ của từng khoá học đã được hai bên thống nhất theo kế hoạch;

Thứ tư: Thực hiện tốt các điều kiện liên kết đào tạo để mang lại chất lượng và hiệu quả theo mục tiêu đề ra;

Thứ năm: Trao đổi thường xuyên trong quá trình thực hiện liên kết đào tạo.

Để thực hiện liên kết đào tạo gắn nhà trường với cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp, hai bên cần có sự bàn bạc và thoả thuận cùng nhau đề xây dựng kế hoạch chung cho việc thực hiện mỗi khoá đào tạo. Kế hoạch này cần quy định rõ thời gian, địa điểm thực hiện, số lượng SV của mỗi khoá học, quyền hạn trách nhiệm của mỗi bên về đào tạo liên kết và các điều kiện cơ sở vật chất, con người... để đảm bảo chất lượng đào tạo.

Sau khi kết thúc mỗi khoá liên kết đào tạo, Nhà trường và đơn vị liên kết cùng nhau phối hợp đánh giá kết quả học tập của SV, đồng thời cùng trao đổi đánh giá kết quả của khoá đào tạo để rút ra mặt mạnh, mặt yếu trong quá trình đào tạo, khắc phục những tồn tại cho các khoá đào tạo sau được tốt hơn.

Sau khi kết thúc mỗi khoá đào tạo, đa số SV được các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp tham gia đào tạo liên kết tuyển dụng ngay. Số còn lại, Nhà trường cần tư

vấn và giới thiệu việc làm cho các cơ quan, đơn vị, doanh nghiệp khác để SV có cơ hội tìm kiếm việc làm, hoặc tự hành nghề theo đúng chuyên môn được đào tạo.

Đơn vị phối hợp: Ban giám hiệu, Khoa GDTC, Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế, Phòng Hành chính, Tổng hợp, các đơn vị sử dụng lao động

Kiểm tra, đánh giá: Việc mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp được đánh giá qua số lượng CLB, số lượng SV tham gia, số lượng giải đấu, số lượng cuộc thi, số lượng hợp đồng liên kết, số lượng SV có việc làm sau khi tốt nghiệp... Qua mỗi một hoạt động, Khoa GDTC cần có các buổi họp tổng kết để đánh giá tình hình. Đặc biệt, việc sinh hoạt CLB cần được kiểm tra, đánh giá thường xuyên, đảm bảo hoạt động có hiệu quả, là môi trường thực hành thường xuyên cho SV.

Điều kiện thực hiện:

Nhà trường có các văn bản hướng dẫn quy định nhất định trong việc tăng thời lượng thực hành nghề nghiệp đối với các môn thể thao chuyên ngành.

Có chính sách đãi ngộ, khuyến khích giảng viên tích cực tham gia các hoạt động ngoại khóa của SV.

Tích cực quảng bá cơ sở vật chất, nguồn nhân lực đến các Liên đoàn TDTT, Tổng cục TDTT để thu hút các giải đấu tổ chức tại Trường.

Kinh phí để thực hiện: Một phần được trích từ nguồn kinh phí của Nhà trường, phần khác do các thành viên tham gia câu lạc bộ đóng.

b. Nhóm giải pháp định hướng người học

Giải pháp 1. Nâng cao nhận thức về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao

Mục đích: Giúp người học phát huy tối đa năng lực của bản thân, tạo dựng niềm hứng thú với công việc, giúp sinh viên định hướng nghề nghiệp đa dạng hơn, từ đó tự hoàn thiện bản thân theo yêu cầu của công việc và nhu cầu xã hội.

Nội dung: Việc nâng cao nhận thức về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao có thể được tiến hành qua nhiều nội dung:

Cải tiến chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp.

Nâng cao hiệu quả công tác truyền thông, quảng bá vai trò, ý nghĩa của ngành nghề TDTT và dịch chuyển cơ cấu ngành nghề TDTT cho sinh viên.

Định hướng chuyên ngành học theo nhu cầu xã hội ngay trong năm đầu tiên vào Trường.

Nâng cao ý thức về vấn đề tự học và sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng

chuyên môn nghiệp vụ như: Trọng tài, chứng chỉ hành nghề chuyên môn, ngoại ngữ, tin học...

Tổ chức thực hiện:

Căn cứ từ kết quả khảo sát người học và nhu cầu đổi mới nội dung học tập đáp ứng nhu cầu xã hội, Phòng Đào tạo, Quản lý Khoa học và Hợp tác quốc tế; Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục; Khoa GDTC đề xuất cải tiến chương trình môn học theo định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp.

Tăng cường công tác tuyên truyền, quảng bá về vai trò, ý nghĩa của ngành nghề TĐTT; Phối hợp với Phòng Công tác học sinh, sinh viên; Đoàn TNCS Hồ Chí Minh trong việc tổ chức và nâng cao hiệu quả tư vấn nghề nghiệp cho SV, giúp SV nhận thức đúng về ngành nghề, từ đó tho đuổi đam mê, cảm thấy yêu nghề và dành trọn tâm trí cho nghề. Việc làm này cũng giúp người học coi trọng ngành nghề và không ngừng quảng bá ngành nghề đến với xã hội.

Các bộ môn chuyên ngành tuyên truyền, làm rõ sự dịch chuyển cơ cấu ngành nghề TĐTT cho sinh viên cũng như cơ hội nghề nghiệp với từng chuyên ngành, giúp sinh viên có nhận thức đúng về cơ hội nghề nghiệp theo chuyên ngành học, từ đó có hướng phấn đấu trang bị các kỹ năng phù hợp.

Tổ chức các buổi sinh hoạt chuyên môn cho sinh viên khóa mới, trong đó mỗi chuyên ngành sẽ giới thiệu quảng bá về chuyên ngành học, trong đó nhấn mạnh về cơ hội nghề nghiệp sau khi ra trường và những kiến thức, kỹ năng cần trang bị giúp sinh viên nắm bắt tốt nhất cơ hội nghề nghiệp đó. Việc làm này giúp sinh viên định hướng nghề nghiệp ngay từ năm đầu tiên, đồng thời có kế hoạch tốt nhất để phấn đấu trang bị các kiến thức, kỹ năng cần thiết theo từng vị trí công việc dự kiến.

Thành lập ban tư vấn hướng nghiệp cho sinh viên toàn trường cũng như tư vấn, hướng nghiệp cho sinh viên theo từng ngành học.

Tạo môi trường học tốt nhất cho sinh viên tự học. Củng cố, nâng cấp, mở rộng hệ thống Thư viện, phòng học, sân tập, nhà tập; bám sát yêu cầu trong chương trình từng chuyên ngành học, đề cương môn học để chuẩn bị các học liệu cần thiết, tạo điều kiện tốt nhất cho sinh viên tự học.

Tăng cường khai thác các tiện ích ứng dụng các thành tựu công nghệ thông tin hiện đại nhằm khai thác các tài liệu, mở rộng nguồn tài liệu hướng dẫn sinh viên tự học.

Tăng cường giờ tự học, tự trang bị kiến thức cho sinh viên.

Các chuyên ngành đào tạo tư vấn và làm rõ cho sinh viên sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ như: Trọng tài, chứng chỉ hành nghề chuyên

môn, ngoại ngữ, tin học...; Phối hợp với các đơn vị có liên quan tổ chức đào tạo, cấp các loại chứng chỉ; Phối hợp với các liên đoàn, các trung tâm TĐTT, các sở, ban, ngành tạo điều kiện cho các sinh viên có chứng chỉ trọng tài, chứng chỉ hành nghề... tham gia các hoạt động chuyên môn nghề ngay khi còn là sinh viên.

Đơn vị phối hợp:

Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế; Phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng giáo dục; Khoa GDTC; Các bộ môn chuyên ngành; Đoàn TNCS Hồ Chí Minh; Phòng Công tác Học sinh, sinh viên; Các liên đoàn, các trung tâm TĐTT, các sở, ban, ngành có liên quan

Kiểm tra, đánh giá:

Việc cải tiến chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp được đánh giá thông qua số lượng các tín chỉ đào tạo, phát triển năng lực nghề nghiệp cho SV; Kết quả đánh giá của các đơn vị sử dụng lao động về năng lực nghề nghiệp của SV.

Kết quả nâng cao nhận thức của sinh viên về hoạt động nghề được đánh giá thông qua nhận thức của sinh viên về hoạt động nghề; số lượng các buổi tư vấn hướng nghiệp; Kết quả hoạt động của ban tư vấn hướng nghiệp; Tỷ lệ sinh viên tham gia các lớp trọng tài; Tỷ lệ sinh viên được cấp chứng chỉ nghề và các chứng chỉ chuyên ngành khác...

Điều kiện thực hiện:

Có các văn bản hướng dẫn quy định nhất định trong việc tăng thời lượng thực hành nghề nghiệp đối với các môn thể thao chuyên ngành.

Có định hướng rõ ràng về tầm quan trọng và ý nghĩa của công tác nâng cao định hướng nghề nghiệp TĐTT cho SV, từ đó có văn bản cụ thể giao nhiệm vụ cho các ngành, chuyên ngành đào tạo tăng cường tư vấn hướng nghiệp cho SV.

Có quyết định thành lập Ban tư vấn hướng nghiệp cho SV và chế độ hoạt động phù hợp.

Kinh phí để thực hiện: Một phần được trích từ nguồn kinh phí của Nhà trường, phần khác thu hút tài trợ từ các đơn vị sử dụng lao động, cựu sinh viên...

Giải pháp 2. Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học

Mục đích: Nhằm phát huy tính tích cực, tự giác độc lập của SV

Nội dung:

Nhấn mạnh tầm quan trọng của các môn chuyên ngành tới thực tế công việc của SV sau khi tốt nghiệp, từ đó giúp SV chủ động, sáng tạo trong quá trình học tập.

Tác động vào nhu cầu, động cơ, hứng thú học tập; thiết kế mục tiêu dạy học theo hướng mở; giúp sinh viên hiểu rõ vai trò, vị trí, tầm quan trọng của môn học đến công việc sau khi ra trường, từ đó kích thích tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học.

Nâng cao nhận thức và ý thức đối với ngành nghề bản thân đang theo học; hiểu rõ ý nghĩa của môn học đối với ngành nghề và bản thân, giúp SV chủ động trong quá trình học tập cũng như tìm kiếm công việc phù hợp sau khi tốt nghiệp.

Tổ chức thực hiện:

Về phía Ngành học:

Thường xuyên tổ chức các buổi nói chuyện chuyên đề, các câu lạc bộ ngoại khóa về những chuyên ngành đang đào tạo để sinh viên hiểu rõ hơn về ngành nghề và chuyên ngành mình đang được đào tạo; Bố trí cơ sở vật chất, sân bãi và tăng cường chất lượng sách, tài liệu tham khảo phong phú đa dạng, tạo điều kiện sinh viên nghiên cứu về các chuyên ngành đang được đào tạo.

Xây dựng được không khí sáng tạo, say mê, giúp đỡ lẫn nhau trong học tập và rèn luyện.

Về phía giảng viên:

Tác động vào nhu cầu, động cơ, hứng thú học tập; Thiết kế mục tiêu dạy học theo hướng mở, giúp SV hiểu rõ vai trò, vị trí, tầm quan trọng của môn học đến công việc sau khi ra trường; Hình thành và bồi dưỡng năng lực tự học cho SV, giao nhiệm vụ học tập cho SV, tăng cường công tác kiểm tra hoạt động tự học của SV, khích lệ SV trong tự học, cần chú trọng yếu tố “giảng viên vui vẻ, cởi mở, hòa đồng, gần gũi với sinh viên”.

Về phía sinh viên:

Nâng cao nhận thức và ý thức đối với ngành nghề bản thân đang theo học; Hiểu rõ ý nghĩa của môn học đối với ngành nghề và bản thân; Thường xuyên tham gia các CLB ngoại khóa cũng như hội thảo về phương pháp học đại học; Tích cực chủ động trong học tập và quan tâm trao đổi những vướng mắc đối với giảng viên.

Chủ động tìm hiểu về các kênh thông tin tìm việc thông qua mạng Internet, tạo mối quan hệ với SV các khóa trên nhằm mở rộng khả năng tìm kiếm việc làm sau khi tốt nghiệp thông qua cựu SV. Tích cực giao lưu, tham gia các CLB của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Hội sinh viên, tăng cường kết bạn toàn cầu thông qua các trang thông tin trực tuyến, giúp nâng cao khả năng sử dụng ngoại ngữ, nâng cao khả năng tiếp cận nghề nghiệp.

Đơn vị phối hợp:

Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và hợp tác quốc tế, Khoa GDTC, các bộ môn chuyên ngành, cán bộ, giảng viên Nhà trường, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh.

Kiểm tra, đánh giá:

Đánh giá tích cực, chủ động, sáng tạo của sinh viên thông qua nhu cầu, động cơ, hứng thú học tập của sinh viên với môn học; tỷ lệ sinh viên tham gia tự học tập, nghiên cứu; nhận thức và ý thức đối với ngành nghề đang theo học.

Điều kiện thực hiện:

Ban hành các quy định về tổ chức sinh hoạt chuyên đề và CLB thể thao ngoại khóa cho sinh viên.

Giảng viên tích cực đổi mới phương pháp dạy học theo hướng lấy người học làm trung tâm, tích cực tác động vào nhu cầu, hứng thú, động cơ của người học để đạt được kết quả học tập cao nhất.

Các chuyên ngành đào tạo tích cực tổ chức hội thảo, hướng nghiệp SV cũng như tư vấn, định hướng nghề nghiệp cho sinh viên.

Giải pháp 3. Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội

Mục đích: Làm cho sinh viên sau khi tốt nghiệp tự tin thể hiện năng lực bản thân một cách tích cực, chủ động và sáng tạo.

Nội dung:

Trang bị kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội cho người học.

Nâng cao năng lực chủ động, sáng tạo và độc lập trong việc sử dụng kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội.

Nâng cao khả năng chủ động tìm kiếm và trang bị các kỹ năng mới và cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp.

Tham gia các CLB trong trường và ngoài trường.

Tổ chức và tham gia các hoạt động ngoại khóa nhằm trang bị kỹ năng thực hành chuyên môn nghiệp vụ, kỹ năng mềm, năng lực xã hội...

Tham gia các hoạt động chuyên môn, nghề nghiệp ngay khi còn đang học.

Tổ chức thực hiện:

Về phía người học:

Tích cực, chủ động rèn luyện thói quen và kỹ năng đọc sách.

Tích cực, chủ động tự trang bị các kiến thức chuyên ngành, các kỹ năng mềm thông qua tham gia các hoạt động chung của Nhà trường, Ngành và các chuyên ngành học; Chủ động tìm kiếm, phát triển các kỹ năng thông qua nhiều kênh thông tin khác nhau.

Chủ động tập luyện, bổ sung, rèn luyện kỹ năng các môn thể thao chuyên ngành; Tích cực tham gia các CLB kỹ năng sinh viên.

Xây dựng hình thức và phương pháp học tập, rèn luyện khoa học, phù hợp với điều kiện của bản thân.

Về phía nhà trường:

Đổi mới công tác kiểm tra, đánh giá người học, trong đó sử dụng kỹ năng mềm là một trong những tiêu chí đánh giá sinh viên (Kỹ năng học và tự học; Kỹ năng giao tiếp, ứng xử; Kỹ năng lập luận, phản biện; Kỹ năng giải quyết vấn đề; Kỹ năng thuyết trình; Kỹ năng đàm phán; Kỹ năng làm việc nhóm; Kỹ năng quản lý thời gian; Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân và Kỹ năng lắng nghe và học hỏi lời phê bình của người khác...).

Tiếp tục đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng phát triển năng lực nghề nghiệp (giải pháp 1, nhóm định hướng người học), tăng cường thời gian tự học và đổi mới hình thức, phương pháp đào tạo hướng tới việc lồng ghép kỹ năng mềm vào hoạt động học tập.

Đoàn TNCS Hồ Chí Minh phối hợp với Hội sinh viên thành lập các CLB kỹ năng mềm cho SV, trong đó chú trọng năng học và tự học, kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân... giúp SV tự tin hơn trong việc tự trang bị kiến thức và thể hiện bản thân trong công việc.

Phòng Công tác học sinh, sinh viên tổ chức hoạt động diễn thuyết định kỳ hai tháng một lần do CLB kỹ năng mềm phối hợp các bộ môn chuyên ngành thực hiện.

Tạo điều kiện thành lập các CLB các môn thể thao chuyên ngành, giúp SV có điều kiện thực hành, nâng cao kỹ năng chuyên ngành.

Mở rộng hợp tác với các đơn vị có liên quan, giúp người học có khả năng thực hành nghề nghiệp tốt nhất ngay khi còn đi học.

Mở rộng hợp tác với các trường học trên địa bàn Tỉnh giúp người học có cơ hội thực tập phát triển phong trào, rèn luyện kỹ năng mềm.

Về phía giảng viên:

Đổi mới và kết hợp đa dạng các phương pháp dạy học, đặc biệt là các phương pháp dạy học tích cực, giúp nâng cao tính chủ động của người học trong quá trình tiếp thu kiến thức, kỹ năng.

Tăng cường sử dụng các phương tiện dạy học đa dạng, đổi mới, tăng hứng thú học tập cho người học.

Sử dụng các kỹ thuật dạy học phát huy tính tích cực và sáng tạo.

Chú trọng các phương pháp dạy học đặc thù của TĐTT và trang bị các kiến

thức, kỹ năng đặc thù cho người học.

Tích cực bồi dưỡng phương pháp học tập tích cực cho người học.

Đơn vị phối hợp:

Ban giám hiệu, Phòng Công tác học sinh, sinh viên, Khoa GDTC, Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Hội sinh viên, các đơn vị hoạt động TDTT ngoài trường.

Kiểm tra, đánh giá:

Việc đánh giá kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng mềm của người học thông qua kết quả học tập của người học và đánh giá của đơn vị sử dụng lao động cũng như sự thể hiện bản thân học viên trong quá trình học tập, tham gia các hoạt động xã hội và tham gia hoạt động nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Điều kiện thực hiện:

Nhà trường có định hướng và các văn bản hướng dẫn quy định về việc đổi mới đánh giá học tập, trong đó coi trọng đánh giá kỹ năng nghề nghiệp và coi kỹ năng mềm là một trong những tiêu chí đánh giá.

Có chính sách đãi ngộ, khuyến khích giảng viên tích cực đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích cực.

Có quy định về việc mở các CLB kỹ năng mềm và tổ chức các hoạt động trang bị kỹ năng mềm cho người học.

Nếu như trong các công trình nghiên cứu về giải pháp có liên quan như: Lưu Quang Hiệp (2013), Nguyễn Hiệp (2013), Bùi Quang Hải (2014), Võ Thị Kim Loan (2014) khi xây dựng nội dung giải pháp thường dừng ở mục đích, nội dung, cách thực hiện thì ở trong nghiên cứu của luận án, chúng tôi tiếp tục làm rõ về các điều kiện thực hiện giải pháp, công tác kiểm tra, đánh giá kết quả thực hiện giải pháp trong quá trình triển khai thực hiện. Đồng thời phân tích mối quan hệ giữa các giải pháp trong từng nhóm đối tượng.

3.2.2.5. Mối quan hệ giữa các giải pháp

Các giải pháp đề xuất ở mỗi nhóm đối tượng đều có mối quan hệ chặt chẽ và tác động qua lại với nhau nhằm đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay. Trong đó, giải pháp 1 của cơ sở đào tạo “Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường” và giải pháp 1 của người học “Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao” nhằm định hướng cho người học cách chọn nghề nghiệp trong tương lai đúng với sở trường, năng lực khả năng của người học, đồng thời trả lời câu hỏi, làm thế nào để tuyển sinh được sinh viên vào học Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội của các đơn vị sử dụng lao động. Trong nền kinh tế phát triển

như hiện nay thì việc xác định nhu cầu đào tạo là hết sức quan trọng, được coi là xuất phát điểm của đào tạo theo nhu cầu xã hội. Do đó, giải pháp này là tiền đề để thu hút người học vào Ngành GDTC, đảm bảo giữ vững quy mô đào tạo Ngành, đồng thời khắc phục được nguyên nhân về chênh lệch giới tính, chuyên ngành đào tạo và tỷ lệ có việc làm ít. Giải pháp 2 “Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội” sẽ là mối liên kết giữa các giải pháp vì nếu giữ vững và mở rộng quy mô đào tạo Ngành GDTC theo nhu cầu xã hội thì cần phải thay đổi chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và hình thức đào tạo sao cho sản phẩm đào tạo cần đáp ứng nhu cầu của xã hội. Đây sẽ là giải pháp quan trọng và mang tính quyết định. Đối với người học, giải pháp “Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học” cũng là giải pháp mang tính quyết định, vì muốn tăng cường được kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội thì bản thân người học cần phải tích cực chủ động, sáng tạo và độc lập trong quá trình học tập. Giải pháp “Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên” và giải pháp “Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội” là điều kiện. Các giải pháp này có mối quan hệ biện chứng với nhau, hỗ trợ nhau và ràng buộc nhau. Nếu thiếu một trong những giải pháp trên thì việc đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội trong giai đoạn hiện nay sẽ khó có thể thực hiện được một cách có chất lượng và hiệu quả.

3.2.2.6. Kiểm định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Sau khi lựa chọn và xây dựng nội dung chi tiết của 6 giải pháp định hướng đào tạo, chúng tôi tiến hành kiểm định các nguyên tắc của giải pháp lựa chọn trên đối tượng nghiên cứu.

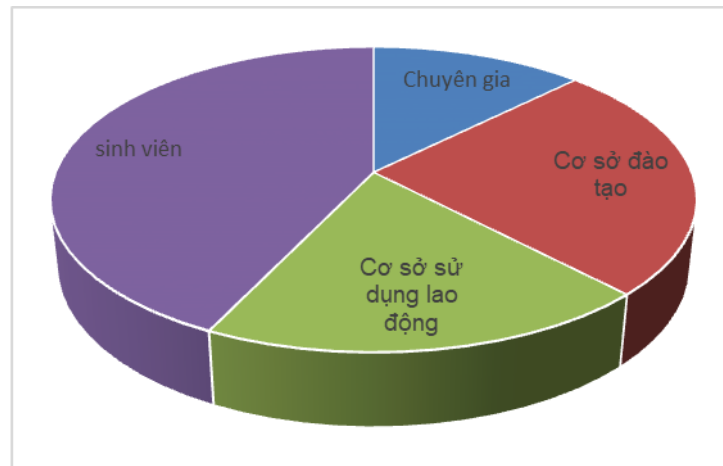
Các bước thực hiện

Tác giả sử dụng phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi và phỏng vấn trực tiếp chuyên gia, cơ sở đào tạo, đơn vị sử dụng lao động và cử nhân Ngành GDTC về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp được đề xuất. Ứng với mỗi giải pháp được đo bằng thang đo Likert 5 mức độ (như đã trình bày tại mục 2.1.4, trang 44, 45).

Đối tượng thực hiện

Chúng tôi tiến hành phỏng vấn 119 người, trong đó chuyên gia (15 người), cơ sở đào tạo (30 người, trong đó có 12 cán bộ quản lý và 18 giảng viên), đơn vị sử dụng lao động (23 người) và sinh viên Ngành GDTC trường Đại học TDTT Bắc Ninh sau khi tốt nghiệp (51 người).

Đối tượng phỏng vấn cụ thể được trình bày tại biểu đồ 3.7

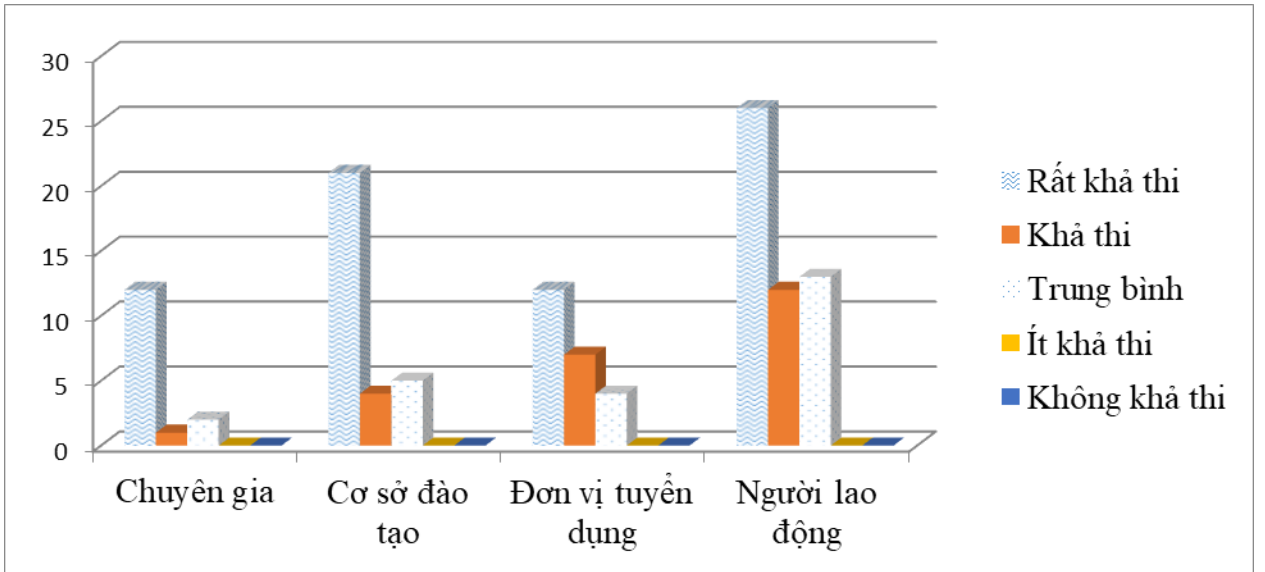


Biểu đồ 3.7. Tỷ lệ thành phần đối tượng phỏng vấn kiểm định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

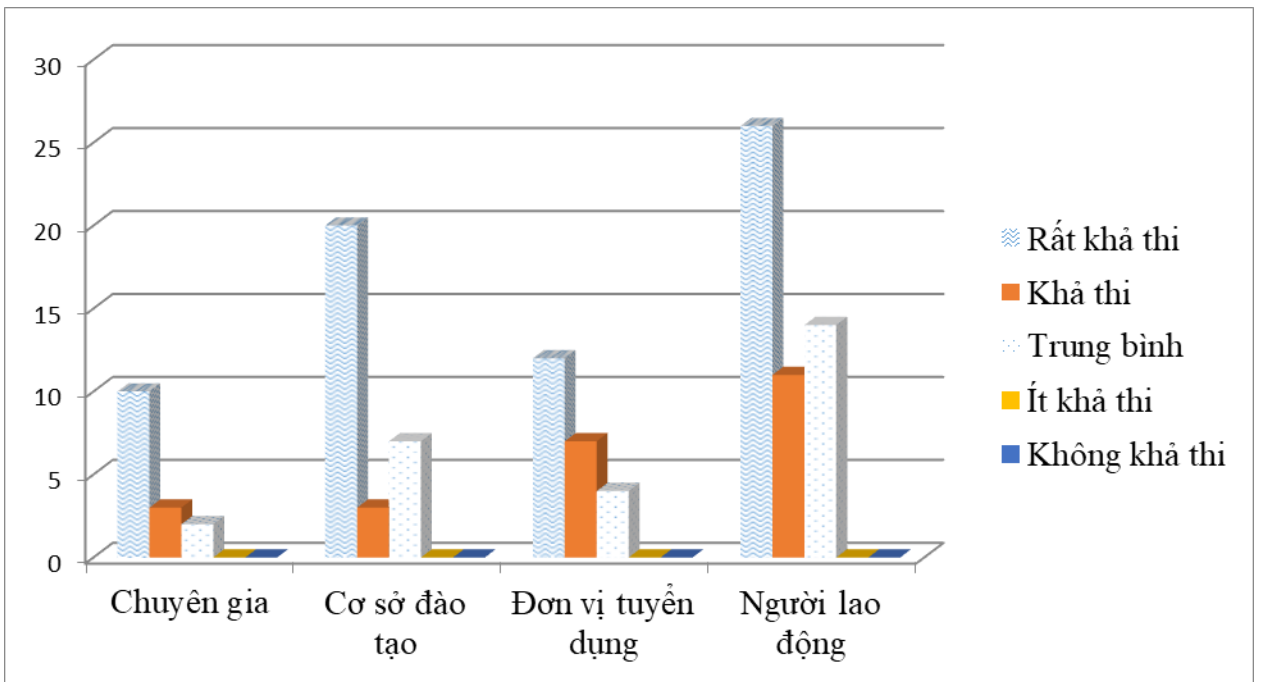
Kết quả phỏng vấn được trình bày tại bảng 3.25 và từ biểu đồ 3.8 đến biểu đồ 3.12.

**Bảng 3.25. Kết quả kiểm định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất
Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh (n=119)**

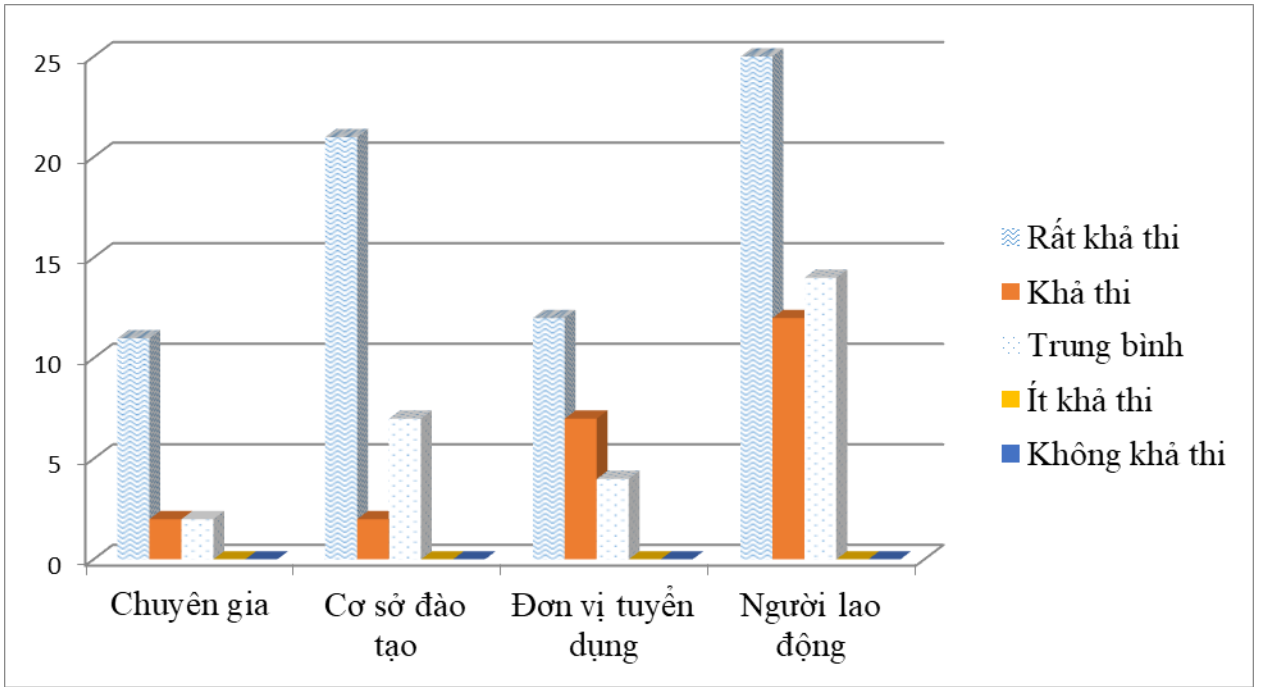
TT	Giải pháp	Tính mục tiêu				Tính hệ thống				Tính kế thừa và phát triển				Tính khoa học				Tính thực tiễn và khả thi			
		Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3	Nhóm 4	Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3	Nhóm 4	Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3	Nhóm 4	Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3	Nhóm 4	Nhóm 1	Nhóm 2	Nhóm 3	Nhóm 4
1	N1-GP1. Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường	4.53	4.30	4.16	4.05	4.28	4.24	4.15	4.10	4.32	4.26	4.18	4.13	4.26	4.22	4.19	3.85	4.36	4.29	4.22	4.19
2	N1-GP2. Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất đáp ứng nhu cầu xã hội	4.86	4.69	4.52	4.36	4.56	4.43	4.25	4.19	4.85	4.63	4.53	4.32	4.84	4.67	4.58	4.47	4.94	4.86	4.72	4.55
3	N1-GP3. Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên	4.79	4.69	4.59	4.44	4.63	4.59	4.61	4.29	4.36	4.22	4.21	4.19	4.55	4.52	4.44	4.36	4.56	4.52	4.36	4.29
4	N2-GP1. Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao	4.39	4.29	4.23	4.22	4.56	4.44	4.36	4.25	4.36	4.19	4.14	4.08	4.36	4.28	4.16	4.11	4.26	4.16	3.85	3.69
5	N2-GP2. Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học	4.65	4.59	4.48	4.22	4.69	4.57	4.33	4.28	4.89	4.74	4.56	4.31	4.62	4.44	4.39	4.27	4.39	4.31	4.29	4.18
6	N2-GP3. Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội	4.63	4.56	4.37	4.29	4.55	4.39	4.32	4.28	4.82	4.73	4.39	4.28	4.63	4.52	4.48	4.39	4.56	4.36	4.28	4.24
Trung bình		4.64	4.52	4.39	4.26	4.55	4.44	4.34	4.23	4.60	4.46	4.34	4.22	4.54	4.44	4.37	4.24	4.51	4.42	4.29	4.19



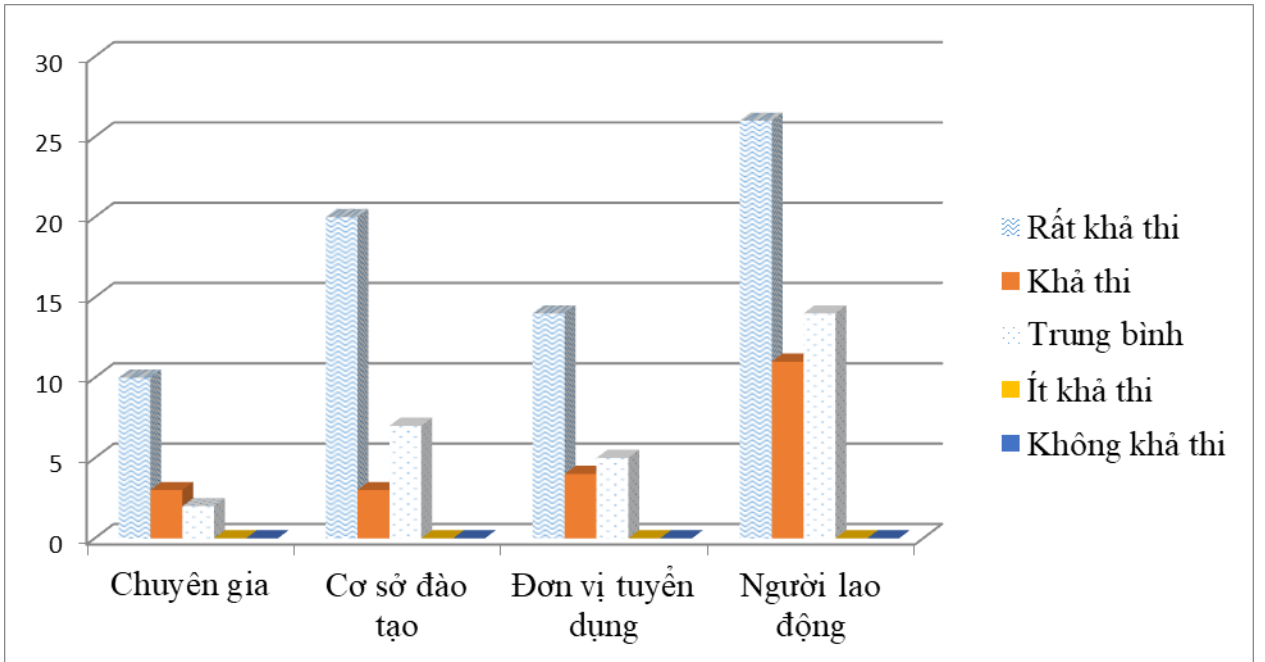
Biểu đồ 3.8. Kết quả kiểm định về tính mục tiêu của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh



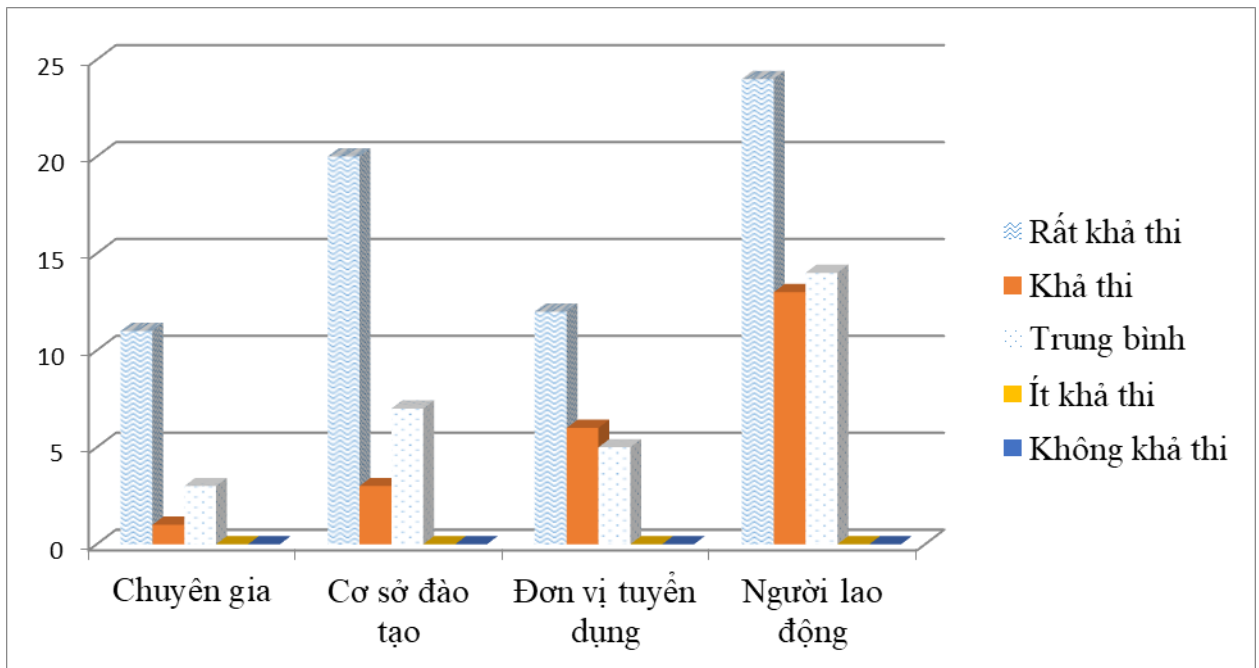
Biểu đồ 3.9. Kết quả kiểm định về tính hệ thống của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh



Biểu đồ 3.10. Kết quả kiểm định về tính kế thừa và phát triển của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh



Biểu đồ 3.11. Kết quả kiểm định về tính khoa học của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh



Biểu đồ 3.12. Kết quả kiểm định về tính thực tiễn và khả thi của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

Kết quả bảng 3.25 và các biểu đồ thể hiện về kết quả kiểm định ở từng nguyên tắc của các giải pháp cho thấy, đa số các chuyên gia, cán bộ, giáo viên cơ sở đào tạo, đơn vị sử dụng lao động và người lao động có sự đồng nhất trong kết quả phỏng vấn và đều đánh giá các giải pháp ở mức khả thi và rất khả thi ở 5 nguyên tắc: Mục tiêu; Hệ thống; Kế thừa và phát triển; Khoa học và tính thực tiễn, khả thi. Như vậy, các giải pháp đã lựa chọn của luận án hoàn toàn có khả năng áp dụng vào thực tế và mang lại hiệu quả cao.

Tuy nhiên, để thực hiện thành công các giải pháp đã đề xuất, thì rất cần có sự phối hợp đồng bộ các bộ phận chức năng, sự quyết tâm của Nhà trường, sự cộng tác, giúp đỡ và tạo điều kiện của các bên có liên quan.

Như vậy, qua kết quả nghiên cứu về việc xác định giải pháp định hướng đào tạo cử nhân GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, chúng tôi đi đến một số kết luận sau:

Luận án đã xác định được 3 ưu điểm và 6 hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành GDTC;

Xác định được 45 nguyên nhân ảnh hưởng đến các hạn chế đó, bao gồm: 19 nguyên nhân đến từ cơ sở đào tạo, 25 nguyên nhân đến từ người lao động và 01

nguyên nhân đến từ đơn vị sử dụng lao động. Qua đó tổng hợp thành các nhóm nguyên nhân cụ thể sau:

Các nguyên nhân hạn chế của cơ sở đào tạo, gồm 3 nhóm: Nhóm nguyên nhân về tuyên truyền; Nhóm nguyên nhân về nội dung chương trình đào tạo và hình thức đào tạo và Nhóm nguyên nhân về môi trường thực hành nghề nghiệp và cơ sở vật chất;

Các nguyên nhân hạn chế của người lao động, gồm 4 nhóm: Nhóm nguyên nhân về nhận thức, quan niệm; Nhóm nguyên nhân về tính tự giác, chủ động; Nhóm nguyên nhân về các kỹ năng và Nhóm nguyên nhân về thực hành chuyên môn nghiệp vụ;

Các nguyên nhân hạn chế của đơn vị sử dụng lao động: Chưa liên kết và tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo;

Luận án đã lựa chọn, xây dựng nội dung và kiểm định lý thuyết 6 giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC theo nhu cầu xã hội, trong đó có 3 giải pháp định hướng đối với cơ sở đào tạo và 3 giải pháp định hướng cho người học, gồm:

Nhóm giải pháp định hướng cơ sở đào tạo: Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường; Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội; Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên.

Nhóm giải pháp định hướng người học: Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao; Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học; Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội.

Tóm lại, qua nghiên cứu chương 3, chúng tôi đi đến một số kết luận sau:

(1) Khi tìm hiểu về đặc điểm tốt nghiệp, Ngành Giáo dục thể chất luôn là ngành có số lượng sinh viên nhập học và tốt nghiệp cao nhất trong 4 ngành đang đào tạo tại Trường. Đa số các sinh viên tốt nghiệp lần 1 có học lực Giỏi và Khá, số lượng sinh viên tốt nghiệp xếp loại Xuất sắc và Trung bình khá rất ít.

(2) Luận án đã xây dựng được bộ tiêu chí với 28 tiêu chí nhằm đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDDT Bắc Ninh dưới các góc độ: Đặc điểm việc làm, mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc và mức độ đáp ứng việc làm.

(3) Luận án đã tổng hợp được 9 nguyên nhân ảnh hưởng đến quá trình tìm việc của cử nhân Ngành GDTC chưa có việc làm. Trong đó: Thiếu các mối liên hệ với nhà tuyển dụng; Thiếu kinh nghiệm làm việc và Chưa có định hướng nghề nghiệp là các nguyên nhân có số lượng lớn cử nhân đánh giá là đã ảnh hưởng trực tiếp đến kết quả tìm kiếm công việc của họ. Đồng thời, số lượng cử nhân chưa có việc làm đã lựa chọn việc chỉ ở nhà nhiều hơn là việc tiếp tục học lên Thạc sỹ hoặc học các lớp bồi dưỡng khác.

(4) Luận án đã tìm hiểu được 7 đặc điểm công việc của cử nhân Ngành GDTC có việc làm. Theo đó, đa số các cử nhân có việc làm tìm được công việc trong thời gian dưới 6 tháng sau tốt nghiệp với kênh thông tin chính để tìm việc là thông qua bạn bè, người quen giới thiệu và thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng tại các doanh nghiệp tư nhân và nhà nước. Vị trí việc làm chủ yếu là hướng dẫn viên TDĐT, cán bộ chuyên môn về TDĐT và giáo viên TDĐT với mức độ phù hợp với ngành đào tạo chiếm tỷ lệ cao hơn các vị trí việc làm khác. Mức thu nhập của cử nhân GDTC tìm được việc làm từ 3 triệu – 5 triệu và <3 triệu chiếm tỷ lệ lớn, tuy nhiên, tỷ lệ cử nhân có mức thu nhập trên 5 triệu đang có xu hướng gia tăng theo các năm và chủ yếu là ở các vị trí hướng dẫn viên TDĐT tại các cơ sở dịch vụ và ở các vị trí việc làm không đúng ngành đào tạo trong các doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và Hộ kinh doanh cá thể.

(5) Khi tìm hiểu về mức độ hài lòng của cử nhân Ngành GDTC đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc thông qua 5 tiêu chí: Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc; Các khóa đào tạo nâng cao sau khi làm việc; Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc; Đánh giá khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể và Đánh giá kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học thì nhận thấy: Số lượng cử nhân hài lòng và cảm thấy bình thường đối với công việc hiện tại chiếm tỷ lệ lớn. Đa số các cử nhân đang đi làm không tham gia học các lớp bồi dưỡng kỹ năng mềm hay chứng chỉ chuyên môn. Số lượng cử nhân đánh giá chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết từ Nhà trường phục vụ công việc chiếm tỷ lệ lớn.

(6) Khi đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của nhóm cử nhân có công việc phù hợp với ngành đào tạo cho thấy: Cử nhân Ngành GDTC khóa Đại học 46, 47 và 48 được đánh giá là có kỹ năng thực hành tốt các môn thể thao trong chương trình đào tạo; Có kiến thức lý thuyết khá về kỹ thuật các môn thể thao chuyên

ngành và kiến thức nền tảng về lĩnh vực TĐTT; Có thái độ tốt trong tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân; Có tác phong làm việc nghiêm túc; Luôn tuân thủ tốt chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác. Tuy nhiên còn hạn chế trong kiến thức nghiệp vụ sư phạm; Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao; Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TĐTT quần chúng; Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường; Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản; Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau; Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ; Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện và Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo.

(7) Luận án đã tổng hợp được 3 ưu điểm, 6 hạn chế trong quá trình tìm hiểu thực trạng việc làm của đối tượng nghiên cứu và 45 nguyên nhân của các hạn chế đến từ cơ sở đào tạo, người lao động và đơn vị sử dụng lao động.

(8) Luận án đã xây dựng được nội dung của 6 giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC theo nhu cầu xã hội, trong đó có 3 giải pháp định hướng đối với cơ sở đào tạo và 3 giải pháp định hướng đối với người lao động.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

A. Kết luận

Từ các kết quả nghiên cứu của luận án cho phép chúng tôi rút ra các kết luận sau:

1. Về thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh:

- Đã xây dựng được bộ tiêu chí với 28 tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh gồm: 8 tiêu chí về đặc điểm việc làm, 5 tiêu chí về mức độ hài lòng với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc và 15 tiêu chí đánh giá mức độ đáp ứng việc làm.

- Sau thời điểm 1 năm tốt nghiệp, số lượng cử nhân có việc làm là 58.8%, số lượng cử nhân chưa có việc làm chiếm tỷ lệ 41.2%.

- Đa số các cử nhân có việc làm tìm được công việc trong thời gian dưới 6 tháng sau tốt nghiệp với kênh thông tin chính để tìm việc là thông qua bạn bè, người quen giới thiệu và thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng tại các doanh nghiệp tư nhân và Nhà nước. Vị trí việc làm của họ chủ yếu là hướng dẫn viên TDTT, cán bộ chuyên môn về TDTT và giáo viên TDTT với mức độ phù hợp với ngành đào tạo chiếm tỷ lệ cao hơn các vị trí việc làm khác. Mức thu nhập của cử nhân GDTC tìm được việc làm từ 3 triệu – 5 triệu và <3 triệu chiếm tỷ lệ lớn, tuy nhiên, tỷ lệ cử nhân có mức thu nhập trên 5 triệu đang có xu hướng gia tăng theo các năm và chủ yếu là ở các vị trí hướng dẫn viên TDTT tại các cơ sở dịch vụ và ở các vị trí việc làm không đúng ngành đào tạo trong các doanh nghiệp nước ngoài, doanh nghiệp tư nhân và hộ kinh doanh cá thể.

- Đa số cử nhân Ngành GDTC, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh tìm được việc làm phù hợp với ngành đào tạo được đánh giá ở mức trung bình về năng lực (kiến thức, kỹ năng, thái độ).

2. Kết quả nghiên cứu luận án đã xây dựng được 6 giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC theo nhu cầu xã hội, trong đó có 3 giải pháp định hướng đối với cơ sở đào tạo và 3 giải pháp định hướng đối với người lao động, cụ thể:

Nhóm giải pháp định hướng dành cho cơ sở đào tạo:

- Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường.

- Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội.

- Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên.

Nhóm giải pháp định hướng dành cho người học:

- Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp TĐTT.

- Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học.

- Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội.

B. Kiến nghị

Từ kết quả nghiên cứu trên, chúng tôi có các kiến nghị sau:

1. Đề nghị Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh sử dụng kết quả nghiên cứu của luận án trong quá trình đổi mới, nâng cao chất lượng đào tạo các ngành đào tạo trong Nhà trường nói chung và Ngành GDTC nói riêng. Xem xét sử dụng các giải pháp định hướng nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân Ngành GDTC đáp ứng nhu cầu xã hội do luận án đề xuất.

2. Cần tiếp tục nghiên cứu về việc ứng dụng và đánh giá thực nghiệm các giải pháp mà luận án đã xây dựng, góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo cử nhân Ngành GDTC.

DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU CÓ LIÊN QUAN

1. Nguyễn Thị Thu Quyết (2018), “Đặc điểm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất khóa Đại học 47 Trường Đại học TDTT Bắc Ninh sau 1 năm tốt nghiệp”, *Tạp chí Khoa học Đào tạo và Huấn luyện thể thao*, số 4, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

2. Nguyễn Thị Thu Quyết (2018), “Đặc điểm sinh viên tốt nghiệp lần 1 của khóa Đại học 46, 47 và 48 Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDTT Bắc Ninh”, *Tạp chí Khoa học Đào tạo và Huấn luyện thể thao*, số 5, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt

1. Ban Chấp hành TW Đảng (1996), *Báo cáo chính trị của BCH TW Đảng Khóa VIII*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
2. Ban chấp hành TW Đảng (2011), *Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 1 tháng 12 năm 2011 về việc Tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020*.
3. Ban Chấp hành TW Đảng (2012), *Đề án Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*, Kết luận số 51-KL/TW ngày 29 tháng 10 năm 2012.
4. Ban Chấp hành TW Đảng (2013), *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4 tháng 11 năm 2013 về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), "Đào tạo theo nhu cầu xã hội", *Kỷ yếu hội thảo*.
6. Bộ Giáo dục và đào tạo (2009), *Giáo trình Những nguyên lý cơ bản của Chủ nghĩa Mác – Lênin (dành cho sinh viên đại học, cao đẳng khối không chuyên ngành Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh)*, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
7. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Tài liệu tham khảo phục vụ kỳ thi nâng ngạch giảng viên lên giảng viên chính (Tập 2: Một số vấn đề về giáo dục đại học)*, Hà Nội.
8. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2012), *Thông tư số 62/2012/TT-BGDĐT ngày 28/12 /2012 ban hành Quy định về quy trình và chu trình kiểm định chất lượng giáo dục trường đại học, cao đẳng và trung cấp chuyên nghiệp*
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Thông tư số 24/2017/TT-BGDĐT ngày 10/10/2017 ban hành Danh mục giáo dục, đào tạo cấp IV trình độ Đại*
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT ngày 19/5/2017 ban hành Quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học*.
11. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2015), *Thông tư số 07/2015/TT-BGDĐT ngày 16/4/2015 ban hành Quy định về khối lượng kiến thức tối thiểu, yêu cầu về năng lực mà người học đạt được sau khi tốt nghiệp đối với mỗi trình độ đào*

tạo của giáo dục đại học và quy trình xây dựng, thẩm định, ban hành chương trình đào tạo trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.

12. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2014), *Thông tư số 01/2014/TT-BGDĐT ngày 24/1/2014 ban hành khung năng lực ngoại ngữ 6 bậc dùng cho Việt Nam.*
13. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016), *Công văn số 4806/BGDĐT – GDĐH ngày 28/9/2016 về việc Báo cáo tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp.*
14. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016), *Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT ngày 14/3/2016 ban hành Quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học.*
15. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017), *Công văn số 2919/BGDĐT-GDĐH ngày 10/7/2017 về Khảo sát tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp.*
16. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2019), *Thông tư số 01/2019/TT-BGDĐT ngày 25/2/2019 về Sửa đổi, bổ sung một số điều của thông tư số 06/2018/TT-BGDĐT ngày 28/2/2018 ban hành quy định về việc xác định chỉ tiêu tuyển sinh trình độ trung cấp, cao đẳng các ngành đào tạo giáo viên; trình độ đại học, thạc sĩ, tiến sĩ.*
17. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2011), *Quyết định số 3067/QĐ-BVHTTDL ngày 29 /9 /2011 ban hành Quy hoạch phát triển nhân lực nhóm ngành Văn hóa, Thể thao giai đoạn 2011 – 2020.*
18. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Bộ Nội vụ (2014), *Thông tư liên tịch số 13/2014/TTLT-BVHTTDL-BNV, ngày 17 /10/2014 ban hành Quy định mã số và tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức chuyên ngành thể dục thể thao.*
19. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2014), *Quyết định số 542/QĐ-BVHTTDL ngày 6/3/2014 Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.*
20. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2015), *Quyết định số 2972/QĐ-BVHTTDL ngày 1/9/2015 phê duyệt Đề án xây dựng Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh trở thành trường trọng điểm quốc gia.*
21. Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch (2018), *Quyết định số 3655/QĐ-BVHTTDL ngày 1/10/2018 Quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.*
22. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2012), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2012, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội*

23. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2013), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2013*, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội
24. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2014), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2014*, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội
25. Bộ Kế hoạch và Đầu tư (2015), *Báo cáo điều tra lao động việc làm năm 2015*, Nxb Tổng cục Thống kê, Hà Nội
26. Nguyễn Hữu Châu (2008), *Chất lượng giáo dục – Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
27. Dương Nghiệp Chí (2004), *Đo lường thể thao*, Nxb TĐTT, Hà Nội.
28. Chính phủ (2005), *Nghị quyết số 14/2005/NQ-CP về Đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020*, ngày 2/11/2005.
29. Chính phủ (2010), *Nghị định số 18/2010/NĐ-CP ngày 5 /3 / 2010 về Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng công chức*.
30. Chính phủ (2010), *Quyết định số 2198/QĐ-TTg ngày 3 /12 /2010 ban hành Chiến lược phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020*.
31. Chính phủ (2011), *Quyết định số 1216/QĐ-TTg ngày 22/7/2011 Phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020*.
32. Chính phủ (2012), *Quyết định số 711/QĐ-TTg ngày 13 /6 /2012 về phê duyệt Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*.
33. Chính phủ (2013), *Nghị quyết số 16/NQ-CP ngày 14/1/2013 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 08-NQ/TW ngày 1/12/2011 của Bộ Chính trị về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng, tạo bước phát triển mạnh mẽ về thể dục, thể thao đến năm 2020*.
34. Chính phủ (2013), *Quyết định số 2160/QĐ-TTg ngày 11/11/2013 Về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển thể dục, thể thao Việt Nam đến năm 2020, định hướng đến năm 2030*.
35. Chính phủ (2014), *Nghị quyết số 44/NQ-CP ngày 9/6/2014 ban hành Chương trình hành động của chính phủ thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW, ngày 4 /11/2013 Hội nghị lần thứ XIII Ban chấp hành Trung Ương khoá XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hoá, hiện đại hoá trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và Hội nhập quốc tế*.
36. Chính phủ (2015), *Nghị định số 11/2015/NĐ-CP, ngày 31/1/2015 Quy định về giáo dục thể chất và hoạt động thể thao trong nhà trường*.

37. Chính phủ (2016), *Quyết định số 1076/QĐ-TTg ngày 17/ 6/2016 Phê duyệt Đề án tổng thể phát triển giáo dục thể chất và thể thao trường học giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025.*
38. Chính phủ (2016), *Quyết định số 1982/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 Phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam.*
39. Chính phủ (2016), *Quyết định số 1981/QĐ-TTg ngày 18/10/2016 Phê duyệt Khung cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân.*
39. Chính phủ (2018), *Nghị quyết số 08/NQ-CP ngày 24/1/2018 về Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết số 19-NQ/TW ngày 25/10/2017 của Hội nghị lần thứ sáu Ban chấp hành Trung Ương khóa XII về tiếp tục đổi mới hệ thống tổ chức và quản lý, nâng cao chất lượng và hiệu quả hoạt động của các đơn vị sự nghiệp công lập.*
40. Chính phủ (2018), *Quyết định số 527/QĐ-TTg ngày 15/5/2018 ban hành Danh sách các đơn vị sự nghiệp công lập trực thuộc Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.*
41. Chính phủ (2019), *Quyết định số 69/QĐ-TTg ngày 15 /1 /2019 Phê duyệt Đề án nâng cao chất lượng giáo dục đại học giai đoạn 2019-2025.*
42. Chính phủ (2019), *Nghị quyết số 20/NQ-CP ngày 19/3/2019 phiên họp chuyên đề về xây dựng pháp luật tháng 3 năm 2019.*
43. Bùi Thế Cường, Đặng Thị Việt Phương, Trịnh Huy Hóa (2010), *Từ điển xã hội học Oxford (Oxford dictionary of Sociology)*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
44. Phạm Tất Dong (2005), *Giáo dục hướng nghiệp*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
45. Trần Kim Dung (2005), *Quản trị nguồn nhân lực*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
46. Nguyễn Đại Dương (2015), *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo Đại học của trường Đại học TĐTT Bắc Ninh*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.
47. Vũ Cao Đàm (2007), *Giáo trình phương pháp luận NCKH*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
48. Vũ Cao Đàm (2009), *Nghịch lý của khoa học và giáo dục trong xã hội đương đại Việt Nam*, Nxb Thế giới, Hà Nội.
49. Lê Thị Hồng Điệp (2010), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao để hình thành nền kinh tế tri thức ở Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân Hà Nội

50. Nguyễn Minh Đường (2004), “Đào tạo nhân lực trong cơ chế thị trường”, *Tạp chí Thông tin Khoa học Giáo dục, số 111*, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
51. Vũ Thị Hà (2016), *Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho các doanh nghiệp khu công nghiệp, khu chế xuất trên địa bàn Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Học viện Khoa học xã hội.
52. Phạm Minh Hạc (2004), *Nghiên cứu con người và Nguồn nhân lực*, Nxb Khoa học, xã hội, Hà Nội.
53. Bùi Quang Hải (2014), *Đánh giá chất lượng đào tạo đại học hệ chính quy ngành giáo dục thể chất ở Trường Đại học TDTT Bắc Ninh giai đoạn 2008-2013*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.
54. Bích Hằng, Quỳnh Trang (2016), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
55. Lưu Quang Hiệp (2013), *Thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực thể thao đến năm 2020 các tỉnh phía Bắc*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
56. Nguyễn Hiệp (2013), *Đánh giá thực trạng và nhu cầu nguồn nhân lực thể thao đến năm 2020 ở các tỉnh phía Nam*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
57. Phạm Tuấn Hiệp (2015), *Xác định nhu cầu đào tạo cử nhân TDTT ngành giáo dục thể chất hệ vừa làm vừa học tại một số tỉnh thuộc khu vực miền núi phía Bắc*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.
58. Nguyễn Văn Hòa (2016), *Đánh giá chương trình đào tạo cử nhân ngành Huấn luyện thể thao Trường Đại học Thể dục Thể thao Bắc Ninh*, Luận án Tiến sĩ, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.
59. Bùi Văn Huệ, Vũ Dũng (2003), *Tâm lý học xã hội*, Nxb Đại học Quốc gia, Hà Nội.
60. Phạm Thị Hương, Lê Thái Hưng (2016), *Phát triển chương trình đào tạo đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng*, Nxb Đại Học Sư Phạm, Hà Nội.
61. Ivanop.V.X (1996), *Những cơ sở của toán học thống kê*, Dịch giả: Trần Đức Dũng, Hiệu đính: Đỗ Công Huỳnh, Nxb TDTT, Hà Nội.
62. Nguyễn Công Khanh, Đào Thị Oanh (2016), *Kiểm tra đánh giá trong giáo dục*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.

63. Trần Đức Khánh (2013), *Quản lý và Kiểm định chất lượng đào tạo nhân lực*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
64. Nguyễn Lâm (2000), *Từ điển Từ và Ngữ Việt Nam*, Nxb Thành phố Hồ Chí Minh, Thành phố Hồ Chí Minh.
65. Võ Thị Kim Loan (2014), *Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế ở thành phố Hồ Chí Minh*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Thành phố Hồ Chí Minh
66. Hồ Chí Minh toàn tập, tập 3 (2000), Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
67. Đặng Quốc Nam (2011), *Nghiên cứu đánh giá chất lượng đội ngũ cán bộ TDTT khu vực Miền Trung – Tây Nguyên*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
68. Phạm Văn Nam (2014), *Nâng cao chất lượng đào tạo trình độ đại học thông qua hợp tác giữa các trường đại học khối kinh tế và doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội*, Luận án Tiến sĩ kinh tế, Trường Đại học Kinh tế Quốc dân
69. Nguyễn Cẩm Ninh (2015), *Giáo trình Quản lý TDTT*, Nxb TDTT, Hà Nội.
70. Nôvicôp A.D, Mátvê ép L.P (1976), *Lý luận và phương pháp giáo dục thể chất*, Dịch giả: Phạm Trọng Thanh và Lê Văn Lãm, Nxb TDTT, Hà Nội.
71. Lê Đức Ngọc (2006), “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. Hồ Chí Minh.
72. Bùi Mạnh Nhị (2005), “Giáo dục đại học: Vấn đề và Xu thế phát triển”, *Hội thảo Quốc tế về chất lượng đào tạo*, Tp. Hồ Chí Minh.
73. Mai Trọng Nhuận (2004), “Một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo đại học của Đại học Quốc gia Hà Nội”, *Kỷ yếu hội thảo chất lượng giáo dục đại học*, Hà Nội.
74. Quan Minh Nhựt, Trần Thị Bạch Yến, Phạm Lê Đông Hậu (2012), “Đánh giá mức độ đáp ứng chất lượng nguồn nhân lực theo yêu cầu doanh nghiệp đồng bằng Sông Cửu Long được đào tạo bậc đại học trở lên”, *Tạp chí khoa học*, Trường Đại học Cần Thơ.
75. Lê Hữu Nghĩa (2011), “Những quan niệm về chất lượng giáo dục đại học”, *Bản tin ĐH Quốc gia Hà Nội số 242*.
76. Hoàng Phê (2002), *Từ điển Tiếng Việt phổ thông*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
77. Quốc Hội (2013), *Hiến pháp nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam*,

ngày 28/11/2013.

78. Quốc Hội (2012), *Bộ Luật Lao động*, Luật số 10/2012/QH13 ngày 18/6/2012.
79. Quốc Hội (2013), *Luật việc làm*, Nxb Hồng Đức, Hà Nội.
80. Quốc Hội (2006), *Luật Thể dục, Thể thao*, Luật số 77/2006/QH11, ngày 29 / 11/ 2006.
81. Quốc Hội (2018), *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*, Luật số 34/2018/QH14 ngày 19 /11/ 2018.
82. Quốc Hội (2012), *Luật Giáo dục đại học*, Luật số 08/2012/QH13 ngày 18/6/2012.
83. Đặng Ngọc Sự (2012), *Năng lực lãnh đạo – nghiên cứu tình huống của lãnh đạo các doanh nghiệp nhỏ và vừa Việt Nam*, Luận án Tiến sĩ, Viện Nghiên cứu Quản lý Kinh tế Trung ương.
84. TCVN ISO 8402:1994, *Quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng – thuật ngữ và định nghĩa*, Ban kỹ thuật Tiêu chuẩn TCVN/ TC 176 Quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng, Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng, Bộ Khoa học Công nghệ và Môi trường.
85. TCVN ISO 9000: 2000, *Hệ thống quản lý cơ sở và từ vựng*, Ban kỹ thuật Tiêu chuẩn TCVN/ TC 176 Quản lý chất lượng và đảm bảo chất lượng, Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng, Bộ Khoa học và Công nghệ.
86. TCVN ISO 9000:2015, *Hệ thống quản lý chất lượng – cơ sở và từ vựng*, Ban kỹ thuật Tiêu chuẩn Quốc gia TCVN/ TC 176, Tổng cục Tiêu chuẩn Đo lường Chất lượng, Bộ Khoa học và Công nghệ.
87. Huỳnh Quốc Thắng (2012), “Đánh giá chất lượng và hiệu quả đào tạo Đại học Khoa học xã hội và Nhân văn”, *Kỷ yếu Hội thảo Đảm bảo chất lượng năm 2012*, ĐHQG-TPHCM.
88. Đinh Khánh Thu (2016), *Giải pháp nâng cao hiệu quả chương trình đào tạo sinh viên chuyên ngành Thể dục ngành học GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp cơ sở, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.
89. Lã Thị Thu Thủy (2011), *Nhu cầu thành đạt nghề nghiệp của tri thức trẻ*, Nxb Khoa học Xã hội, Hà Nội.
90. Lâm Quang Thiệp (2003), “Thực hiện đổi mới mục tiêu giáo dục Đại học cho nền kinh tế tri thức”, *Kỷ yếu Hội thảo Đổi mới giáo dục đại học Việt Nam “Hội nhập và thách thức”*, Hà Nội.

91. Tổng cục Thống kê (1998), *Quyết định số 114/1998/QĐ-TCTK ngày tháng năm về Danh mục Nghề nghiệp Việt Nam.*
92. Tổng cục Thống kê (2008), *Quyết định 1019/QĐ-TCTK ngày 12 / 11 / 2008 về danh mục dân tộc, danh mục tôn giáo và danh mục nghề nghiệp.*
93. Tổng cục thống kê, Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (2018), *Bản tin cập nhật thị trường lao động Việt Nam số 20, Quý IV năm 2018.*
94. Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực (2012), *Tuyển tập các công trình nghiên cứu và bài báo khoa học của nhiều tác giả*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
95. Hoàng Trọng, Chu Nguyễn Mộng Ngọc (2016), *Phân tích dữ liệu nghiên cứu với SPSS*, Nxb Hồng Đức,
96. Trung tâm dự báo nhu cầu nhân lực và thông tin thị trường lao động thành phố Hồ Chí Minh (2017), *Tài liệu hướng nghiệp năm 2017 “Dự báo nhu cầu nhân lực các ngành trọng điểm giai đoạn 2017 – 2020 đến năm 2025”.*
97. Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (2010), *Quyết định số 283b/QĐ-ĐHTTBN ngày 20/6/2010 về việc Ban hành kế hoạch đào tạo các ngành Đại học chính quy.*
98. Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (2011), *Quyết định số 711/QĐ-TDITBN ngày 5/12/2011 ban hành Chuẩn đầu ra các ngành đào tạo.*
99. Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (2012), *Thông báo số 55/TB-TDITBN-ĐT ngày 5/3/2012 về Tuyển sinh năm 2012 vào Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, hệ chính quy.*
100. Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (2013), *Thông báo số 91/TB-TDITBN-ĐT ngày 4/3/2013 về Tuyển sinh năm 2013 vào Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, hệ chính quy.*
101. Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (2013), *Chiến lược phát triển Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đến năm 2020, tầm nhìn 2030*, Bắc Ninh.
102. Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (2014), *Thông báo số 70/TB-TDITBN-ĐT ngày 26/2/2014 về Tuyển sinh năm 2014 vào Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, hệ chính quy.*
103. Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (2015), *Thông báo số 73/TB-TDITBN – ĐT ngày 4/3/2015 về Tuyển sinh năm 2015 vào Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, hệ chính quy.*

104. Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh (2015), *Quyết định số 727/QĐ-TĐTTBN ngày 28/8/2015 về việc Ban hành kế hoạch đào tạo các ngành Đại học chính quy.*
 105. Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh (2016), *Thông báo số 123/TB-TĐTTBN-ĐT ngày 15/3/2016 về Tuyển sinh Đại học, Cao đẳng năm 2016 hệ chính quy.*
 106. Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh (2017), *Thông báo số 70/TB-TĐTTBN-ĐT ngày 22/2/2017 về tuyển sinh Đại học, Cao đẳng hệ chính quy năm 2017*
 107. Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh (2019), *Thông báo số 87/TB-TĐTTBN ngày 28/2/2019 về Tuyển sinh đại học chính quy năm 2019.*
 108. Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh (2018), *Quyết định số 1106/QĐ-TĐTTBN ngày 20/12/2018 ban hành Quy chế tổ chức và hoạt động của Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.*
 109. Trương Quốc Uyên (2003), *Chủ tịch Hồ Chí Minh với TĐTT*, Nxb TĐTT, Hà Nội.
 110. Nguyễn Đức Văn (2008), *Phương pháp thống kê trong TĐTT*, Nxb TĐTT, Hà Nội.
 111. Nguyễn Danh Hoàng Việt (2011), *Kiểm chứng khoa học nội dung giảng dạy và các chỉ tiêu kiểm tra đánh giá năng lực chuyên môn của cử nhân TĐTT Ngành GDTC và Huấn luyện thể thao*, Đề tài khoa học và công nghệ cấp Bộ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch.
 112. Viện Ngôn ngữ học (2005), *Từ điển Tiếng Việt*, Nxb Đà Nẵng, Đà Nẵng.
 113. Nguyễn Như Ý, Nguyễn Văn Khang, Phan Xuân Thành (1997), *Từ điển Tiếng Việt thông dụng*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
- Tài liệu tiếng Anh**
114. Bernard Bass (1990), *Handbook of Leadership*, Free Press, New York.
 115. Coles, M. and Bateman, A. (2015), *Extended learning outcomes paper*, Seventh Meeting of the Task Force on ASEAN Qualifications Reference Framework (TF-AQRF) back to back with AANZFTA Workshop on AQRF Referencing Guidelines, Bangkok, Thailand, 6-8 October 2015.
 116. Harvey. L & Green. D (1993), *Defining quality, Assessment and Evaluation in Higher Education*, Vol.18, No.1.
 117. ILO, *Resolution Concerning Updating the International, Standard Classification of Occupations.*

118. Việt Nam National Mekong Committee (2003), *Human Resources Development*, HDR Plan Formulation Guidelines.

119. *Journal of Higher Education*, ISSN 0022-1459, No.8, 2015.

Tài liệu tiếng Trung Quốc

120. 杨晓东 (2009), *山东省体育教育专业毕业生就业现状分析及发展对策*, 山东师范大学。

121. 边文霞 (2012), *中国大学生就业状况与面临困境动因研究成果综述*, 现在财经第四期。

122. 乔仁波、胡玉芹 (2010), *高等院校体育专业毕业生就业之对策*, 中国成人教育, 第 19 期。

123. 张彩 (2014), *延安大学社会体育专业毕业生就业状况及对策研究*, 延安大学。

Các website

124. <http://ABET home page, abet.org>, 2014.

125. <http://tulieuvankien.dangcongsan.vn/van-kien-tu-lieu-ve-dang/hoi-nghi-bch-trung-uong/khoa-viii/nghi-quyet-hoi-nghi-lan-thu-hai-so-02-nqhntw-bchtw-dang-khoa-viii-ve-dinh-huong-chien-luoc-phat-trien-khoa-hoc-va-cong-nghe-668>

126. http://www.tdtt.gov.vn/DesktopModules/PoliceArticles/Police_ArticlePrint.aspx?ArticleID=20081

127. <https://www.uef.edu.vn/huong-nghiep/nganh-nghe/nghe-quan-ly-the-duc-the-thao-146>

128. https://www.ilo.org/hanoi/Informationresources/Publicinformation/newsites/WCMS_309279/lang--vi/index.htm

129. <http://vi.Wikipedia.org/wiki/>

130. https://vi.wikipedia.org/wiki/Xã_hội

131. https://vi.wikipedia.org/wiki/Nhu_cầu

132. http://www.upes1.edu.vn/Khảo_sát_đánh_giá_chương_trình_chất_lượng_đào_tạo

133. www.viet-studies.info/NguyenTrung/NTrung_GiaoDuc.htm

134. <https://nhandan.com.vn/chinhtri/dang-va-cuoc-song/item/29260702-dao-tao-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao.html>

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1. Phiếu phỏng vấn lựa chọn tiêu chí đánh giá thực trạng việc làm

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU PHỎNG VẤN

Kính gửi:.....

Chức vụ:.....

Đơn vị công tác:

Nhằm lựa chọn được những tiêu chí phù hợp nhất đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDDT Bắc Ninh, đồng thời giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án: “Nghiên cứu thực trạng việc làm và các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội”, kính mong ông (bà) trả lời giúp các câu hỏi sau:

Cách trả lời: Điền mức điểm đánh giá vào ô trống của tiêu chí lựa chọn

Rất đồng ý: 5 điểm

Đồng ý: 4 điểm

Bình thường: 3 điểm

Không đồng ý: 2 điểm

Rất không đồng ý: 1 điểm

Nếu các ý kiến của chúng tôi còn thiếu sót, kính mong ông (bà), bổ sung thông tin và cho sự đánh giá vào ô trống.

Các ý kiến trả lời của ông (bà) sẽ là căn cứ hữu ích giúp chúng tôi giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu luận án.

Câu hỏi: Theo ông (bà), những tiêu chí nào sau đây cần thiết để đánh giá thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh và ở mức đánh giá nào?

*** Thông tin chung về đặc điểm việc làm**

- TC1.1. Kết quả tìm kiếm việc làm
- TC1.2. Thời gian tìm được việc
- TC1.3. Kênh thông tin tìm việc
- TC1.4. Loại hình cơ quan công tác
- TC1.5. Địa bàn làm việc

- TC1.6. Vị trí việc làm
- TC1.7. Mức độ phù hợp của công việc đối với ngành đào tạo
- TC1.8. Mức thu nhập bình quân theo tháng
- Ý kiến khác:.....

*** Mức độ hài lòng đối với công việc và thực trạng tham gia bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng trong quá trình làm việc**

- TC2.1. Mức độ hài lòng của bản thân đối với công việc
- TC2.2. Nhận thức về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc
- TC2.3. Các khóa đào tạo nâng cao sau làm việc
- TC2.4. Khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn với những yêu cầu công việc cụ thể
- TC2.5. Đánh giá kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong trường học
- Ý kiến khác:.....

*** Mức độ đáp ứng việc làm**

- Nhóm tiêu chí về kiến thức

- TC3.KT.1. Kiến thức nghiệp vụ sư phạm
- TC3.KT.2. Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành
- TC3.KT.3. Kiến thức về quản lý, điều hành, pháp luật và bảo vệ môi trường liên quan đến lĩnh vực GDTC
- TC3.KT.4. Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn
- Ý kiến khác:.....

- Nhóm tiêu chí về kỹ năng

- TC3.KN.1. Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao
- TC3.KN.2. Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo
- TC3.KN.3. Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng
- TC3.KN.4. Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường
- TC3.KN.5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản
- TC3.KN.6. Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm

việc khác nhau

- TC3.KN.7. Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ
- TC3.KN.8. Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện
- Ý kiến khác:.....
- *Nhóm tiêu chí về thái độ*
- TC3.TĐ.1. Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo
- TC3.TĐ.2. Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị
- TC3.TĐ.3. Tác phong làm việc nghiêm túc
- TC3.TĐ.4. Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác
- Ý kiến khác:.....

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC 2. Phiếu điều tra thực trạng việc làm

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU ĐIỀU TRA (Dành cho sinh viên sau 1 năm tốt nghiệp)

Ngày khảo sát:...../...../20.....

Nhằm tìm hiểu được thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, mong bạn vui lòng đọc kỹ và trả lời các câu hỏi dưới đây.

Cách trả lời: Đánh dấu (x) vào ô trống lựa chọn hoặc bổ sung thông tin đối với câu hỏi mở

A. THÔNG TIN CÁ NHÂN

Họ và tên:.....Ngày sinh:..... Giới tính:.....

Chuyên ngành:.....Khóa học:.....

Năm tốt nghiệp:.....Xếp loại tốt nghiệp:.....

Địa chỉ liên hệ hiện nay:.....

Điện thoại:..... Email:.....

B. ĐẶC ĐIỂM VIỆC LÀM

1. Tính trong thời gian một tháng kể từ thời điểm trả lời phiếu này về trước, tình hình việc làm của bạn như thế nào?

Đang có việc làm (*nếu chọn phương án này thì bỏ qua câu số 2*)

Chưa có việc làm (*nếu chọn phương án này chỉ trả lời câu số 2*)

2. Nguyên nhân bạn chưa tìm được việc làm?

.....
.....
.....
.....

3. Bạn tìm được việc trong thời gian bao lâu kể từ thời điểm tốt nghiệp?

Dưới 6 tháng

6-12 tháng

4. Bạn tìm được việc thông qua kênh thông tin nào?

Nhà trường giới thiệu

Bạn bè, người quen giới thiệu

- Trung tâm giới thiệu việc làm
- Hội chợ việc làm
- Thông qua quảng cáo của đơn vị tuyển dụng
- Tự tạo việc làm

5. Loại hình cơ quan công tác mà bạn đang làm việc?

- Nhà nước
- Doanh nghiệp tư nhân
- Doanh nghiệp nước ngoài
- Hộ kinh doanh cá thể
- Ý kiến khác:.....

6. Địa bàn làm việc của bạn thuộc khu vực nào?

- Thành thị
- Nông thôn

7. Bạn công tác với vị trí việc làm nào?

- Giáo viên GDTC
- Cán bộ chuyên môn về TDTT
- Hướng dẫn viên TDTT
- Vị trí khác:

8. Theo bạn, công việc hiện nay có mức độ phù hợp như thế nào với ngành đào tạo?

- Rất phù hợp
- Phù hợp
- Không phù hợp

9. Mức thu nhập bình quân theo tháng (tính theo tiền Việt Nam) của bạn là bao nhiêu?

- <3 triệu
- 3 – 5 triệu
- > 5 triệu

C. MỨC ĐỘ HÀI LÒNG VỚI CÔNG VIỆC VÀ THỰC TRẠNG THAM GIA BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC, KỸ NĂNG TRONG QUÁ TRÌNH LÀM VIỆC

1. Mức độ hài lòng của bạn đối với công việc hiện nay như thế nào?

- Rất hài lòng
- Hài lòng
- Bình thường
- Không hài lòng
- Rất không hài lòng

2. Quan điểm của bạn về tầm quan trọng của các khóa đào tạo nâng cao đối với khả năng đáp ứng công việc hiện nay như thế nào?

- Rất quan trọng

- Quan trọng
- Bình thường
- Không quan trọng
- Rất không quan trọng

3. Sau khi làm việc, bạn đã tham gia các khóa đào tạo nâng cao nào dưới đây?

- Kiến thức chuyên môn
- Kỹ năng mềm
- Tin học
- Ngoại ngữ
- Học lên Thạc sĩ TĐTT
- Không tham gia khóa học nào

4. Bạn đánh giá như thế nào về khoảng cách giữa kiến thức chuyên môn mà bạn đã được học tại Trường với những yêu cầu công việc cụ thể hiện nay?

- Rất gần
- Gần
- Tương đối gần
- Xa
- Rất xa

5. Bạn đánh giá như thế nào về kỹ năng và kiến thức đã tiếp thu được trong quá trình học tập tại Trường?

- Đã học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc
- Chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc
- Không học được những kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc

D. MỨC ĐỘ ĐÁP ỨNG VIỆC LÀM

(Dành cho các bạn trả lời đáp án 1 và 2 của câu hỏi 8, phần B)

Cách trả lời cụ thể:

(Tốt: Điểm 5; Khá: Điểm 4; Trung bình: Điểm 3; Yếu: Điểm 2 và Kém: Điểm 1)

Nội dung		Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí về kiến thức	TC3.KT.1. Kiến thức nghiệp vụ sư phạm					
	TC3.KT.2. Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành					
	TC3.KT.4. Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TĐTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn					

Nội dung		Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí về kỹ năng	TC3.KN.1. Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao					
	TC3.KN.2. Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo					
	TC3.KN.3. Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng					
	TC3.KN.4. Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường					
	TC3.KN.5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản					
	TC3.KN.6. Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau					
	TC3.KN.7. Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
	TC3.KN.8. Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện					
Tiêu chí về thái độ	TC3.TĐ.1. Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo					
	TC3.TĐ.2. Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị					
	TC3.TĐ.3. Tác phong làm việc nghiêm túc					
	TC3.TĐ.4. Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác					

E. CÁC HẠN CHẾ VÀ NGUYÊN NHÂN

Trong quá trình làm việc, bạn đã gặp phải những hạn chế nào? Và nguyên nhân của các hạn chế đó là gì?

* Hạn chế:

.....

* Nguyên nhân:

.....

Xin chân thành cảm ơn!

**PHỤ LỤC 3. Phiếu phỏng vấn đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân
Ngành Giáo dục thể chất (Dành cho đơn vị sử dụng lao động)**

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU PHỎNG VẤN

(Dành cho đơn vị sử dụng lao động)

Kính gửi:.....

Chức vụ:.....

Đơn vị công tác:

Với mục đích tìm hiểu về mức độ đáp ứng của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đối với yêu cầu công việc tại Quý cơ quan, kính mong ông (bà) trả lời giúp các câu hỏi sau:

Cách trả lời: Ông (bà) đánh dấu (x) vào ô trống hoặc bổ sung thêm thông tin

Câu 1. Ông bà đánh giá như thế nào về mức độ đáp ứng của cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đối với công việc hiện nay của Quý cơ quan?

(Tốt: Điểm 5; Khá: Điểm 4; Trung bình: Điểm 3; Yếu: Điểm 2 và Kém: Điểm 1)

Nội dung		Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí về kiến thức	TC3.KT.1. Kiến thức nghiệp vụ sư phạm					
	TC3.KT.2. Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành					
	TC3.KT.4. Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDTT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn					

Nội dung		Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí về kỹ năng	TC3.KN.1. Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao					
	TC3.KN.2. Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo					
	TC3.KN.3. Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng					
	TC3.KN.4. Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường					
	TC3.KN.5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản					
	TC3.KN.6. Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau					
	TC3.KN.7. Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
	TC3.KN.8. Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện					
Tiêu chí về thái độ	TC3.TĐ.1. Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo					
	TC3.TĐ.2. Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị					
	TC3.TĐ.3. Tác phong làm việc nghiêm túc					
	TC3.TĐ.4. Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác					

Câu 2. Theo ông (bà), cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh còn những hạn chế nào trong quá trình công tác? Và nguyên nhân của các hạn chế đó là gì?

** Hạn chế*

.....
.....
.....

** Nguyên nhân*

.....
.....

Xin chân thành cảm ơn!

**PHỤ LỤC 4. Phiếu phỏng vấn đánh giá mức độ đáp ứng việc làm của cử nhân
Ngành Giáo dục thể chất (Dành cho cơ sở đào tạo)**

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU PHỎNG VẤN

(Dành cho cơ sở đào tạo)

Kính gửi:.....

Đơn vị công tác:

Chức vụ:.....

Số năm làm công tác quản lý:

Nhằm giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu của luận án: “Nghiên cứu thực trạng việc làm và các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội”, kính mong ông (bà) trả lời giúp các câu hỏi sau:

Cách trả lời: Ông (bà) đánh dấu (x) vào ô trống hoặc bổ sung thêm thông tin

Câu 1. Ông (bà) đánh giá như thế nào về mức độ đáp ứng của chương trình đào tạo Ngành GDTC đối với các tiêu chí sau:

(Tốt: Điểm 5; Khá: Điểm 4; Trung bình: Điểm 3; Yếu: Điểm 2 và Kém: Điểm 1)

Nội dung		Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí về kiến thức	TC3.KT.1. Kiến thức nghiệp vụ sư phạm					
	TC3.KT.2. Kiến thức lý thuyết về kỹ thuật các môn thể thao chuyên ngành					
	TC3.KT.4. Kiến thức nền tảng về lĩnh vực TDDT và có thể tiếp tục học tập ở trình độ cao hơn					

Nội dung		Điểm đánh giá				
		1	2	3	4	5
Tiêu chí về kỹ năng	TC3.KN.1. Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao					
	TC3.KN.2. Kỹ năng thực hành các môn thể thao trong chương trình đào tạo					
	TC3.KN.3. Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng					
	TC3.KN.4. Kỹ năng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường					
	TC3.KN.5. Kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin cơ bản					
	TC3.KN.6. Kỹ năng tự định hướng, thích nghi với các môi trường làm việc khác nhau					
	TC3.KN.7. Kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ					
	TC3.KN.8. Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện					
Tiêu chí về thái độ	TC3.TĐ.1. Tính độc lập, tự chủ và sáng tạo					
	TC3.TĐ.2. Tinh thần đoàn kết, thái độ thân thiện, hợp tác với đồng nghiệp và cá nhân trong và ngoài đơn vị					
	TC3.TĐ.3. Tác phong làm việc nghiêm túc					
	TC3.TĐ.4. Tuân thủ chủ trương, pháp luật của Nhà nước và nội quy của đơn vị công tác					

Câu 2. Theo ông (bà), cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TDTT Bắc Ninh có những hạn chế nào trong quá trình học tập, hoàn thiện bản thân và nguyên nhân của các hạn chế đó?

* Hạn chế:

.....

.....

.....

* Nguyên nhân:

.....

.....

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC 5. Phiếu phỏng vấn xác định mức độ chính xác và ảnh hưởng của các nguyên nhân đến hạn chế

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU PHỎNG VẤN

Kính gửi:.....

Đơn vị công tác:

Chức vụ:.....

Số năm làm công tác quản lý:

Với mục đích tìm hiểu các nguyên nhân hạn chế trong quá trình tìm kiếm việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, kính mong ông (bà) trả lời giúp các câu hỏi sau:

Cách trả lời: Ông (bà) đánh dấu (x) vào ô trống

(Rất chính xác /Rất quan trọng: Điểm 5; Chính xác/Quan trọng: Điểm 4; Bình thường/Trung bình: Điểm 3; Không chính xác/Không quan trọng: Điểm 2 và Rất không chính xác/Rất không quan trọng: Điểm 1)

Hạn chế còn tồn tại	Nhóm đánh giá	Nguyên nhân	Điểm				
			1	2	3	4	5
Chênh lệch giới tính đào tạo tại Trường	Cơ sở đào tạo	Đặc thù của trường đào tạo, đây là tình trạng chung của các trường trong khối ngành TDTT					
	Người lao động	Quan niệm của xã hội về Ngành học					
Chênh lệch chuyên ngành đào tạo	Cơ sở đào tạo	Chưa tuyên truyền, quảng bá cơ hội nghề nghiệp giữa các chuyên ngành; Các chuyên ngành chưa chủ động tạo động lực thu hút sinh viên tham gia học; Chưa phân chuyên ngành theo đúng năng lực của sinh viên					
		Nhận thức và định hướng của cơ sở đào tạo về các chuyên ngành học chưa theo nhu cầu xã hội					
	Người lao động	Tham gia đăng ký học theo sở thích, xu hướng, chưa gắn với năng lực của					

Hạn chế còn tồn tại	Nhóm đánh giá	Nguyên nhân	Điểm				
			1	2	3	4	5
		bản thân và nhu cầu xã hội					
Tỷ lệ chưa có việc làm còn cao	Cơ sở đào tạo	Chưa chú trọng công tác giới thiệu, tư vấn nghề nghiệp sau tốt nghiệp cho sinh viên					
		Chưa tuyên truyền, nâng cao hiểu biết về các hoạt động nghề nghiệp trong xã hội cho sinh viên ngay trong thời gian học tại Trường					
		Chưa quảng bá sản phẩm đào tạo và thương hiệu Nhà trường cho các đơn vị sử dụng lao động					
	Người lao động	Chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng ngay trong thời gian học và tuyển sinh đầu vào; Chưa có kiến thức về các hoạt động nghề nghiệp đúng ngành đào tạo					
		Chưa chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm, chỉ chờ công việc đến từ mối quan hệ gia đình, bạn bè					
		Chưa chủ động tích lũy kinh nghiệm làm việc đúng ngành đào tạo trong thời gian học tập					
		Thiếu kỹ năng khi đi xin việc					
	Đơn vị sử dụng lao động	Vị trí, khu vực việc làm chưa phù hợp					
		Chính sách đãi ngộ, lương bổng chưa thỏa đáng					
	Việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn hạn chế	Cơ sở đào tạo	Chưa giới thiệu, tuyên truyền cho sinh viên biết về các kênh thông tin tìm việc trong quá trình đào tạo				
Người lao động		Chưa chủ động, tích cực trong việc liên hệ, tìm kiếm công việc qua nhiều kênh thông tin khác nhau					
Đơn vị sử dụng lao động		Chưa liên kết và tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo					
Kỹ năng và kiến thức của cử nhân Ngành GDTC chưa	Cơ sở đào tạo	Công tác kiểm tra, đánh giá năng lực người học chưa được chú trọng					
		Công tác khảo sát nhu cầu xã hội về					

Hạn chế còn tồn tại	Nhóm đánh giá	Nguyên nhân	Điểm				
			1	2	3	4	5
hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học		Ngành GDTC chưa được chú trọng					
		Nội dung và hình thức đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu xã hội					
	Người lao động	Chưa tích cực, chủ động học tập, trang bị kiến thức và năng lực chuyên môn trong thời gian học tập					
Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của sinh viên chưa đáp ứng yêu cầu công việc	Cơ sở đào tạo	Thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm còn hạn chế					
		Công tác đánh giá kết quả thực tập sư phạm cho sinh viên sau mỗi đợt thực tập nghiệp vụ chưa sâu sát					
		Thời gian dành cho công tác thực tập sư phạm còn ít					
	Người lao động	Chưa chủ động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho bản thân ngay trong thời gian học tập ở Trường					
		Chưa chủ động, tích cực tích lũy kinh nghiệm trong các đợt thực tập nghiệp vụ sư phạm					
	Đơn vị sử dụng lao động	Yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm cao đối với người mới ra trường					
Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt	Cơ sở đào tạo	Thời lượng thực hành giảng dạy trên lớp hạn chế					
		Phương pháp truyền thụ kỹ năng sư phạm cho sinh viên còn hạn chế					
		Thiếu môi trường thực tế để thực hành kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn					
	Người lao động	Chưa tự giác tích cực trong học tập					
		Chưa chủ động rèn luyện kỹ năng sư phạm					
Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng	Cơ sở đào tạo	Thời lượng giảng dạy về kiến thức tổ chức thi đấu và trọng tài các môn chuyên ngành còn ít;					
		Không có môi trường thực hành tổ chức thi đấu và trọng tài					

Hạn chế còn tồn tại	Nhóm đánh giá	Nguyên nhân	Điểm				
			1	2	3	4	5
chưa đáp ứng yêu cầu công việc		Chưa liên kết tốt với các liên đoàn thể thao, các trung tâm huấn luyện và thi đấu thể thao ở các tỉnh thành lân cận					
	Người lao động	Nhận thức về sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ					
		Chưa chủ động trong việc tự học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng, cấp chứng chỉ trọng tài các môn thể thao					
		Chưa tích cực trong việc tự rèn luyện kỹ năng thực hành trọng tài các môn thể thao trong các buổi ngoại khóa					
Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	Cơ sở đào tạo	Nội dung chương trình môn học ngoại ngữ ít đề cập đến ngoại ngữ chuyên ngành					
		Môi trường còn hạn chế để sinh viên thực hành ngoại ngữ chuyên ngành					
	Người lao động	Chưa chủ động học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ					
		Chưa vận dụng kiến thức ngoại ngữ chuyên ngành vào trong hoạt động thực tế					
Thiếu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc	Cơ sở đào tạo	Cơ sở vật chất chưa đầy đủ, ít máy thực hành, sinh viên ít có thời gian thực hành trong các giờ học					
	Người lao động	Chưa chủ động trong việc tự học tập nâng cao trình độ, kỹ năng sử dụng CNTT trong công việc					
Kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc chưa tốt	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa truyền đạt và tạo khả năng định hướng, thích ứng với sự biến đổi của môi trường làm việc					
		Chưa đánh giá mức độ đáp ứng kỹ năng của người học sau khi ra trường					
	Người lao động	Chưa có ý thức rèn luyện kỹ năng tự định hướng và thích ứng với môi trường xã hội					
Thiếu kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cho sinh viên phương pháp tự học, tự nghiên cứu trong các					

Hạn chế còn tồn tại	Nhóm đánh giá	Nguyên nhân	Điểm				
			1	2	3	4	5
nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ		nội dung học					
	Người lao động	Nhận thức chưa đúng về tầm quan trọng của vấn đề tự học					
		Kỹ năng tự học trong trường đại học còn kém					
Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện chưa đáp ứng được thực tế công việc	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa chú trọng vào việc giáo dục sinh viên các kỹ năng giao tiếp, năng lực vận động xã hội					
		Mô hình câu lạc bộ chuyên ngành còn hạn chế					
	Người lao động	Chưa tích cực tham gia các CLB, các hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và hội sinh viên Nhà trường					
		Chưa chú trọng tự rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng nói trước đám đông...					
Thiếu tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	Cơ sở đào tạo	Phương pháp giảng dạy và hình thức thi chưa tạo động lực và khơi dậy khả năng sáng tạo của sinh viên					
		Chưa tổ chức đa dạng các hoạt động ngoại khóa nhằm tăng cường tính tự chủ, sáng tạo và kỹ năng xã hội cho người học					
	Người lao động	Chưa chú trọng tự rèn luyện tính tính độc lập, tự chủ và sáng tạo					
		Chưa tích cực tham gia các hoạt động xã hội					

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC 6. Phiếu phỏng vấn lựa chọn giải pháp

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU PHỎNG VẤN

Kính gửi:.....

Đơn vị công tác:

Chức vụ:.....

Số năm làm công tác quản lý:

Đánh giá thực trạng việc làm là vấn đề được xã hội quan tâm. Để lựa chọn được những giải pháp phù hợp nhất định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, đồng thời giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu luận án: “Nghiên cứu thực trạng việc làm và các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Giáo dục thể chất Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội”, kính mong ông (bà) trả lời giúp các câu hỏi sau:

Cách trả lời theo 5 mức: (Rất cần thiết: Điểm 5; Cần thiết: Điểm 4; Trung bình: Điểm 3; Không cần thiết: Điểm 2 và Rất không cần thiết: Điểm 1)

Nếu các ý kiến của chúng tôi còn thiếu sót, kính mong ông (bà), bổ sung thông tin vào các ô trống và cho sự đánh giá.

Các ý kiến trả lời của ông (bà) là căn cứ hữu ích giúp chúng tôi giải quyết các nhiệm vụ nghiên cứu luận án.

Câu hỏi: Theo ông (bà), những giải pháp nào sau đây cần thiết trong định hướng đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội?

Giải pháp	Điểm				
	1	2	3	4	5
* Nhóm giải pháp định hướng cơ sở đào tạo					
N1-GP1. Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường					
N1-GP2. Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất đáp ứng nhu cầu xã hội					
N1-GP3. Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên					
Ý kiến khác:.....					
.....					

Giải pháp	Điểm				
	1	2	3	4	5
* Nhóm giải pháp định hướng người học					
N2-GP1. Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao					
N2-GP2. Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học					
N2-GP3. Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội					
Ý kiến khác:.....					
.....					

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC 7. Phiếu phỏng vấn kiểm định giải pháp

BỘ VĂN HÓA, THỂ THAO VÀ DU LỊCH CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM
Độc lập - Tự do - Hạnh phúc

PHIẾU PHỎNG VẤN

Kính gửi:.....

Đơn vị công tác:

Chức vụ:.....

Số năm làm công tác quản lý:

Nhằm kiểm định được sự phù hợp của các giải pháp định hướng đào tạo cử nhân Ngành GDTC Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh theo nhu cầu xã hội, kính mong ông (bà) trả lời giúp các câu hỏi sau:

Cách trả lời: Ông (bà) ghi số điểm theo 5 mức tương ứng: Rất khả thi: Điểm 5; Khả thi: Điểm 4; Trung bình: Điểm 3; Ít khả thi: Điểm 2 và Không khả thi: Điểm 1

Câu hỏi: Theo ông (bà), các giải pháp dưới đây đáp ứng như thế nào theo 5 nguyên tắc đặt ra?

Giải pháp	Nguyên tắc				
	Tính mục tiêu	Tính hệ thống	Tính kế thừa và phát triển	Tính khoa học	Tính thực tiễn và khả thi
* Nhóm giải pháp định hướng cơ sở đào tạo					
N1-GP1. Tăng cường công tác tuyên truyền, tư vấn hướng nghiệp và quảng bá thương hiệu Nhà trường					
N1-GP2. Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức đào tạo cử nhân Ngành Giáo dục thể chất đáp ứng nhu cầu xã hội					
N1-GP3. Mở rộng môi trường thực hành nghề nghiệp cho sinh viên					
* Nhóm giải pháp định hướng người học					
N2-GP1. Nâng cao nhận thức và quan niệm về hoạt động nghề nghiệp thể dục thể thao					
N2-GP2. Tăng cường tính tích cực, sáng tạo và độc lập của người học					
N2-GP3. Tăng cường kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp và kỹ năng xã hội					

Xin chân thành cảm ơn!

PHỤ LỤC 8. Số lượng và đặc điểm cử nhân liên lạc được trong quá trình tìm hiểu thực trạng việc làm

Khóa		Đại học 46 (n=265)	Đại học 47 (n=269)	Đại học 48 (n=206)
Đặc điểm				
Giới tính	Nam	179	186	167
	Nữ	86	83	39
Xếp loại tốt nghiệp	Xuất sắc	0	2	1
	Giỏi	99	112	62
	Khá	166	153	141
	TB Khá	0	2	2
Chuyên ngành	Bóng bàn	17	13	10
	Bóng chuyền	26	26	18
	Bóng đá	16	25	18
	Bơi lội	23	15	20
	Bóng ném	25	20	18
	Bóng rổ	12	17	16
	Bắn súng	14	14	6
	Cầu lông	14	20	15
	Cờ vua	14	19	10
	Điền kinh	25	27	30
	Quần vợt	10	9	9
	Thể dục	18	30	16
	Vật	25	16	3
	Võ	26	18	17

PHỤ LỤC 9. Chỉ tiêu tuyển sinh vào Trường Đại học TDTT Bắc Ninh, hệ chính quy giai đoạn 2012-2019

STT	Năm tuyển sinh	Ngành đào tạo	Số lượng
1	Năm 2012 (n=725)	Giáo dục thể chất	400
		Huấn luyện thể thao	250
		Quản lý TDTT	75
		Y sinh học TDTT	75
2	Năm 2013 (n=700)	Giáo dục thể chất	400
		Huấn luyện thể thao	200
		Quản lý TDTT	50
		Y sinh học TDTT	50
3	Năm 2014 (n=800)	Giáo dục thể chất	400
		Huấn luyện thể thao	250
		Quản lý TDTT	75
		Y sinh học TDTT	75
4	Năm 2015 (n=900)	Giáo dục thể chất	500
		Huấn luyện thể thao	250
		Quản lý TDTT	75
		Y sinh học TDTT	75
5	Năm 2016 (n=900)	Giáo dục thể chất	500
		Huấn luyện thể thao	250
		Quản lý TDTT	75
		Y sinh học TDTT	75
6	Năm 2017 (n=500)	Giáo dục thể chất	250
		Huấn luyện thể thao	200
		Quản lý TDTT	25
		Y sinh học TDTT	25
7	Năm 2018 (n=500)	Giáo dục thể chất	250
		Huấn luyện thể thao	200
		Quản lý TDTT	25
		Y sinh học TDTT	25
8	Năm 2019 (n=500)	Giáo dục thể chất	250
		Huấn luyện thể thao	200
		Quản lý TDTT	25
		Y sinh học TDTT	25

Nguồn: Phòng Đào tạo, Quản lý khoa học và Hợp tác quốc tế

PHỤ LỤC 10. Bảng tổng hợp các nguyên nhân cơ bản của hạn chế trong thực trạng việc làm của cử nhân Ngành Giáo dục thể chất, Trường Đại học Thể dục thể thao Bắc Ninh

STT	Hạn chế còn tồn tại	Góc độ nhìn nhận	Nguyên nhân	Cơ sở đào tạo	Người lao động	Đơn vị sử dụng lao động
1	Chênh lệch giới tính đào tạo tại Trường	Cơ sở đào tạo	Đặc thù của trường đào tạo, đây là tình trạng chung của các trường trong khối ngành TDTT	+	-	-
		Người lao động	Quan niệm của xã hội về Ngành học	+	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-
2	Chênh lệch chuyên ngành đào tạo	Cơ sở đào tạo	Chưa tuyên truyền, quảng bá cơ hội nghề nghiệp giữa các chuyên ngành; Các chuyên ngành chưa chủ động tạo động lực thu hút SV tham gia học; Chưa phân chuyên ngành theo đúng năng lực của SV	+	-	-
			Nhận thức và định hướng của cơ sở đào tạo về các chuyên ngành học chưa theo nhu cầu xã hội	-	+	+
		Người lao động	Tham gia đăng ký học theo sở thích, xu hướng, chưa gắn với năng lực của bản thân và nhu cầu xã hội	+	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	
3	Tỷ lệ chưa có việc làm còn cao	Cơ sở đào tạo	Chưa chú trọng công tác giới thiệu, tư vấn nghề nghiệp sau tốt nghiệp cho SV	+	+	-
			Chưa tuyên truyền, nâng cao hiểu biết về các hoạt động nghề nghiệp trong xã hội	+	+	-

STT	Hạn chế còn tồn tại	Góc độ nhìn nhận	Nguyên nhân	Cơ sở đào tạo	Người lao động	Đơn vị sử dụng lao động		
			cho SV ngay trong thời gian học tại Trường					
			Chưa quảng bá sản phẩm đào tạo và thương hiệu Nhà trường cho các đơn vị sử dụng lao động	-	-	+		
		Người lao động	Chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng ngay trong thời gian học và tuyển sinh đầu vào; Chưa có kiến thức về các hoạt động nghề nghiệp đúng ngành đào tạo	+	+	-		
			Chưa chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm, chỉ chờ công việc đến từ môi quan hệ gia đình, bạn bè	+	+	-		
			Chưa chủ động tích lũy kinh nghiệm làm việc đúng ngành đào tạo trong thời gian học tập	+	+	-		
			Thiếu kỹ năng khi đi xin việc	-	-	+		
			Đơn vị sử dụng lao động	Vị trí, khu vực việc làm chưa phù hợp	-	+	-	
		Chính sách đãi ngộ, lương bổng chưa thỏa đáng		-	+	-		
		4	Việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn hạn chế	Cơ sở đào tạo	Chưa giới thiệu, tuyên truyền cho SV biết về các kênh thông tin tìm việc trong quá trình đào tạo	+	+	-
				Người lao động	Chưa chủ động, tích cực trong việc liên hệ, tìm kiếm công việc qua nhiều kênh thông tin khác nhau	-	+	-

STT	Hạn chế còn tồn tại	Góc độ nhìn nhận	Nguyên nhân	Cơ sở đào tạo	Người lao động	Đơn vị sử dụng lao động
		Đơn vị sử dụng lao động	Chưa liên kết và tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo	+	-	+
5	Kỹ năng và kiến thức của cử nhân Ngành GDTC chưa hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học	Cơ sở đào tạo	Công tác kiểm tra, đánh giá năng lực người học chưa được chú trọng	+	+	-
			Công tác khảo sát nhu cầu xã hội về Ngành GDTC chưa được chú trọng	+	-	-
			Nội dung và hình thức đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu xã hội	+	+	-
		Người lao động	Chưa tích cực, chủ động học tập, trang bị kiến thức và năng lực chuyên môn trong thời gian học tập	+	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-
6	Mức độ đáp ứng công việc chỉ đạt mức trung bình; nhiều tiêu chí về kiến thức, kỹ năng, thái độ chỉ đạt mức trung bình					
6.1	Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của SV chưa đáp ứng yêu cầu công việc	Cơ sở đào tạo	Thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm còn hạn chế	+	+	-
			Công tác đánh giá kết quả thực tập sư phạm cho SV sau mỗi đợt thực tập nghiệp vụ chưa sâu sát	+	-	-
			Thời gian dành cho công tác thực tập sư phạm còn ít	-	+	-

STT	Hạn chế còn tồn tại	Góc độ nhìn nhận	Nguyên nhân	Cơ sở đào tạo	Người lao động	Đơn vị sử dụng lao động
		Người lao động	Chưa chủ động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho bản thân ngay trong thời gian học tập ở Trường	-	+	-
			Chưa chủ động, tích cực tích lũy kinh nghiệm trong các đợt thực tập nghiệp vụ sư phạm	+	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	Yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm cao đối với người mới ra trường	-	+	-
6.2	Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt	Cơ sở đào tạo	Thời lượng thực hành giảng dạy trên lớp hạn chế	-	+	-
			Phương pháp truyền thụ kỹ năng sư phạm cho SV còn hạn chế	-	+	-
			Thiếu môi trường thực tế để thực hành kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn	+	+	-
		Người lao động	Chưa tự giác tích cực trong học tập	+	-	-
			Chưa chủ động rèn luyện kỹ năng sư phạm	+	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-
6.3	Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng chưa đáp ứng yêu cầu công việc	Cơ sở đào tạo	Thời lượng giảng dạy về kiến thức tổ chức thi đấu và trọng tài các môn chuyên ngành còn ít;	+	+	-
			Không có môi trường thực hành tổ chức thi đấu và trọng tài	+	+	-
			Chưa liên kết tốt với các liên đoàn thể thao, các trung tâm huấn luyện và thi đấu	+	-	+

STT	Hạn chế còn tồn tại	Góc độ nhìn nhận	Nguyên nhân	Cơ sở đào tạo	Người lao động	Đơn vị sử dụng lao động
			thể thao ở các tỉnh thành lân cận			
		Người lao động	Nhận thức về sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ	+	+	-
			Chưa chủ động trong việc tự học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng, cấp chứng chỉ trọng tài các môn thể thao	+	+	-
			Chưa tích cực trong việc tự rèn luyện kỹ năng thực hành trọng tài các môn thể thao trong các buổi ngoại khóa	-	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-
6.4	Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	Cơ sở đào tạo	Nội dung chương trình môn học ngoại ngữ ít đề cập đến ngoại ngữ chuyên ngành	+	+	-
			Môi trường còn hạn chế để SV thực hành ngoại ngữ chuyên ngành	+	+	-
		Người lao động	Chưa chủ động học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ	+	+	-
			Chưa vận dụng kiến thức ngoại ngữ chuyên ngành vào trong hoạt động thực tế	-	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-
6.5	Thiếu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc	Cơ sở đào tạo	Cơ sở vật chất chưa đầy đủ, ít máy thực hành, SV ít có thời gian thực hành trong các giờ học	+	+	-
		Người lao động	Chưa chủ động trong việc tự học tập nâng	-	+	-

STT	Hạn chế còn tồn tại	Góc độ nhìn nhận	Nguyên nhân	Cơ sở đào tạo	Người lao động	Đơn vị sử dụng lao động
			cao trình độ, kỹ năng sử dụng CNTT trong công việc			
		Đơn vị sử dụng lao động				
6.6	Kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc chưa tốt	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa truyền đạt và tạo khả năng định hướng, thích ứng với sự biến đổi của môi trường làm việc	-	+	-
			Chưa đánh giá mức độ đáp ứng kỹ năng của người học sau khi ra trường	+	-	+
		Người lao động	Chưa có ý thức rèn luyện kỹ năng tự định hướng và thích ứng với môi trường xã hội	+	-	-
		Đơn vị sử dụng lao động				
6.7	Thiếu kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cho SV phương pháp tự học, tự nghiên cứu trong các nội dung học	-	+	-
			Người lao động	Nhận thức chưa đúng về tầm quan trọng của vấn đề tự học	+	-
		Người lao động	Kỹ năng tự học trong trường đại học còn kém	+	-	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-
6.8	Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người	Cơ sở đào tạo	Các môn học chưa chú trọng vào việc giáo dục SV các kỹ năng giao tiếp, năng lực vận động xã hội	+	+	-

STT	Hạn chế còn tồn tại	Góc độ nhìn nhận	Nguyên nhân	Cơ sở đào tạo	Người lao động	Đơn vị sử dụng lao động
	tập luyện chưa đáp ứng được thực tế công việc		Mô hình CLB chuyên ngành còn hạn chế	+	+	-
		Người lao động	Chưa tích cực tham gia các CLB, các hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và hội SV Nhà trường	+	+	-
			Chưa chú trọng tự rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng nói trước đám đông...	-	+	+
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-
6.9	Thiếu tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	Cơ sở đào tạo	Phương pháp giảng dạy và hình thức thi chưa tạo động lực và khơi dậy khả năng sáng tạo của SV	-	+	-
			Chưa tổ chức đa dạng các hoạt động ngoại khóa nhằm tăng cường tính độc lập, tự chủ và sáng tạo cho người học	+	+	-
		Người lao động	Chưa chú trọng tự rèn luyện tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	+	-	-
			Chưa tích cực tham gia các hoạt động xã hội	-	+	-
		Đơn vị sử dụng lao động	-	-	-	-

Ghi chú: (+): Có ý kiến; (-): Không có ý kiến

PHỤ LỤC 11. Nguyên nhân các hạn chế từ phía cơ sở đào tạo

Hạn chế còn tồn tại	STT	Nguyên nhân
Chênh lệch giới tính đào tạo tại Trường	1	Đặc thù của trường đào tạo, đây là tình trạng chung của các trường trong khối ngành TĐTT
Chênh lệch chuyên ngành đào tạo	2	Chưa tuyên truyền, quảng bá cơ hội nghề nghiệp giữa các chuyên ngành; Các chuyên ngành chưa chủ động tạo động lực thu hút SV tham gia học; Chưa phân chuyên ngành theo đúng năng lực của SV
	3	Nhận thức và định hướng của cơ sở đào tạo về các chuyên ngành học chưa theo nhu cầu xã hội
Tỷ lệ chưa có việc làm còn cao	4	Chưa chú trọng công tác giới thiệu, tư vấn nghề nghiệp sau tốt nghiệp cho SV
	5	Chưa tuyên truyền, nâng cao hiểu biết về các hoạt động nghề nghiệp trong xã hội cho SV ngay trong thời gian học tại Trường
	6	Chưa quảng bá sản phẩm đào tạo và thương hiệu Nhà trường cho các đơn vị sử dụng lao động
Việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn hạn chế	7	Chưa giới thiệu, tuyên truyền cho SV biết về các kênh thông tin tìm việc trong quá trình đào tạo
Kỹ năng và kiến thức của cử nhân Ngành GDTC chưa hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học	8	Công tác kiểm tra, đánh giá năng lực người học chưa được chú trọng
	9	Công tác khảo sát nhu cầu xã hội về Ngành GDTC chưa được chú trọng
	10	Nội dung và hình thức đào tạo chưa phù hợp với nhu cầu xã hội
Kiến thức nghiệp vụ sư	11	Thời lượng giảng dạy môn Giao tiếp sư phạm

Hạn chế còn tồn tại	STT	Nguyên nhân
phạm của SV chưa đáp ứng yêu cầu công việc		còn hạn chế
	12	Công tác đánh giá kết quả thực tập sư phạm cho SV sau mỗi đợt thực tập nghiệp vụ chưa sâu sát
	13	Thời gian dành cho công tác thực tập sư phạm còn ít
Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt	14	Thời lượng thực hành giảng dạy trên lớp hạn chế
	15	Phương pháp truyền thụ kỹ năng sư phạm cho SV còn hạn chế
	16	Thiếu môi trường thực tế để thực hành kỹ năng nghiệp vụ chuyên môn
Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng chưa đáp ứng yêu cầu công việc	17	Thời lượng giảng dạy về kiến thức tổ chức thi đấu và trọng tài các môn chuyên ngành còn ít;
	18	Không có môi trường thực hành tổ chức thi đấu và trọng tài
	19	Chưa liên kết tốt với các liên đoàn thể thao, các trung tâm huấn luyện và thi đấu thể thao ở các tỉnh thành lân cận
Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	20	Nội dung chương trình môn học ngoại ngữ ít đề cập đến ngoại ngữ chuyên ngành
	21	Môi trường còn hạn chế để SV thực hành ngoại ngữ chuyên ngành
Thiếu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc	22	Cơ sở vật chất chưa đầy đủ, ít máy thực hành, SV ít có thời gian thực hành trong các giờ học
Kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc chưa tốt	23	Các môn học chưa truyền đạt và tạo khả năng định hướng, thích ứng với sự biến đổi của môi trường làm việc
	24	Chưa đánh giá mức độ đáp ứng kỹ năng của người học sau khi ra trường
Thiếu kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức,	25	Các môn học chưa chú trọng bồi dưỡng, đào tạo cho SV phương pháp tự học, tự nghiên cứu trong

Hạn chế còn tồn tại	STT	Nguyên nhân
kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ		các nội dung học
Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện chưa đáp ứng được thực tế công việc	26	Các môn học chưa chú trọng vào việc giáo dục SV các kỹ năng giao tiếp, năng lực vận động xã hội
	27	Mô hình câu lạc bộ chuyên ngành còn hạn chế
Thiếu tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	28	Phương pháp giảng dạy và hình thức thi chưa tạo động lực và khơi dậy khả năng sáng tạo của SV
	29	Chưa tổ chức đa dạng các hoạt động ngoại khóa nhằm tăng cường tính độc lập, tự chủ và sáng tạo cho người học

PHỤ LỤC 12. Nguyên nhân hạn chế từ phía người lao động

Hạn chế còn tồn tại	STT	Nguyên nhân
Chênh lệch giới tính đào tạo tại Trường	1	Quan niệm của xã hội về Ngành học
Chênh lệch chuyên ngành đào tạo	2	Tham gia đăng ký học theo sở thích, xu hướng, chưa gắn với năng lực của bản thân và nhu cầu xã hội
Tỷ lệ chưa có việc làm còn cao	3	Chưa có định hướng nghề nghiệp rõ ràng ngay trong thời gian học và tuyển sinh đầu vào; Chưa có kiến thức về các hoạt động nghề nghiệp đúng ngành đào tạo
	4	Chưa chủ động tìm kiếm cơ hội việc làm, chỉ chờ công việc đến từ mối quan hệ gia đình, bạn bè
	5	Chưa chủ động tích lũy kinh nghiệm làm việc đúng ngành đào tạo trong thời gian học tập
	6	Thiếu kỹ năng khi đi xin việc
Việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn hạn chế	7	Chưa chủ động, tích cực trong việc liên hệ, tìm kiếm công việc qua nhiều kênh thông tin khác nhau
Kỹ năng và kiến thức của cử nhân Ngành GDTC chưa hoàn thiện và chưa tương ứng với yêu cầu của công việc khi số lượng lớn cử nhân chỉ học được một phần kiến thức và kỹ năng cần thiết cho công việc trong thời gian học đại học	8	Chưa tích cực, chủ động học tập, trang bị kiến thức và năng lực chuyên môn trong thời gian học tập
Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của SV chưa đáp ứng yêu cầu công việc	9	Chưa chủ động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho bản thân ngay trong thời gian học tập ở Trường
	10	Chưa chủ động, tích cực tích lũy kinh nghiệm trong các đợt thực tập nghiệp vụ sư phạm
Kỹ năng truyền đạt và tổ chức giảng dạy các môn thể thao chưa tốt	11	Chưa tự giác tích cực trong học tập
	12	Chưa chủ động rèn luyện kỹ năng sư

Hạn chế còn tồn tại	STT	Nguyên nhân
		phạm
Kỹ năng xây dựng kế hoạch tổ chức thi đấu và trọng tài các hoạt động TDTT quần chúng chưa đáp ứng yêu cầu công việc	13	Nhận thức về sự cần thiết của các lớp bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ
	14	Chưa chủ động trong việc tự học tập, tham gia các lớp bồi dưỡng, cấp chứng chỉ trọng tài các môn thể thao
	15	Chưa tích cực trong việc tự rèn luyện kỹ năng thực hành trọng tài các môn thể thao trong các buổi ngoại khóa
Thiếu kỹ năng sử dụng ngoại ngữ để diễn đạt, xử lý một số tình huống chuyên môn thông thường	16	Chưa chủ động học tập nâng cao trình độ ngoại ngữ
	17	Chưa vận dụng kiến thức ngoại ngữ chuyên ngành vào trong hoạt động thực tế
Thiếu kỹ năng sử dụng công nghệ thông tin phục vụ công việc	18	Chưa chủ động trong việc tự học tập nâng cao trình độ, kỹ năng sử dụng CNTT trong công việc
Kỹ năng tự định hướng và thích ứng với sự thay đổi của công việc chưa tốt	19	Chưa có ý thức rèn luyện kỹ năng tự định hướng và thích ứng với môi trường xã hội
Thiếu kỹ năng tự học tập, tích lũy kiến thức, kinh nghiệm để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ	20	Nhận thức chưa đúng về tầm quan trọng của vấn đề tự học
	21	Kỹ năng tự học trong trường đại học còn kém
Kỹ năng thu hút, giao tiếp xã hội và vận động người tập luyện chưa đáp ứng được thực tế công việc	22	Chưa tích cực tham gia các CLB, các hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và hội SV Nhà trường
	23	Chưa chú trọng tự rèn luyện kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng nói trước đám đông...
Thiếu tính độc lập, tự chủ và sáng tạo	24	Chưa chú trọng tự rèn luyện tính độc lập, tự chủ và sáng tạo
	25	Chưa tích cực tham gia các hoạt động xã hội

PHỤ LỤC 13. Nguyên nhân hạn chế từ phía đơn vị sử dụng lao động

Hạn chế còn tồn tại	STT	Nguyên nhân
Tỷ lệ chưa có việc làm còn cao	1	Vị trí, khu vực việc làm chưa phù hợp
	2	Chính sách đãi ngộ, lương bổng chưa thỏa đáng
Việc tiếp cận với các kênh thông tin tìm việc còn hạn chế	3	Chưa liên kết và tuyển dụng nhân lực tại cơ sở đào tạo
Kiến thức nghiệp vụ sư phạm của SV chưa đáp ứng yêu cầu công việc	4	Yêu cầu về nghiệp vụ sư phạm cao đối với người mới ra trường

PHỤ LỤC 14. Khái lược về Mô hình ASK

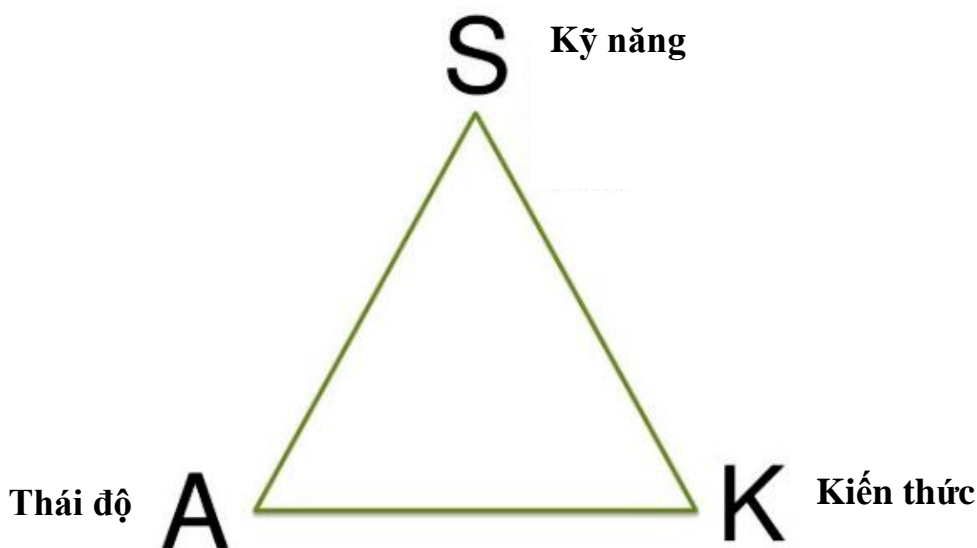
Bernad Wyne và David Stringer (1997) cho rằng, “năng lực là kỹ năng, hiểu biết, hành vi, thái độ được tích lũy mà một người sử dụng để đạt được kết quả công việc mong muốn của họ” [15]. Theo đó, năng lực có thể mô tả theo công thức: Năng lực = Kiến thức + Kỹ năng + Thái độ làm việc

Benjamin Bloom (1956) được coi là người đưa ra những phát triển bước đầu về ASK với ba nhóm năng lực chính bao gồm:

Phẩm chất/ thái độ (Attitude): Thuộc về phạm vi cảm xúc, tình cảm, là quan điểm, quan niệm về giá trị, thế giới quan, suy nghĩ, tình cảm, ứng xử của cá nhân ấy với công việc đang đảm nhận

Kỹ năng (Skill): Là khả năng áp dụng tri thức khoa học vào thực tiễn để giải quyết một công việc cụ thể nào đó.

Kiến thức (Knowledge): Là những hiểu biết về một sự vật, hiện tượng mà con người có được thông qua trải nghiệm thực tế hoặc giáo dục



ASK là mô hình được sử dụng phổ biến trong quản trị nhân sự nhằm đào tạo và phát triển năng lực cá nhân. Mô hình này đưa ra những tiêu chuẩn nghề nghiệp cho các chức danh công việc trong tổ chức dựa trên ba nhóm tiêu chuẩn chính.

Trong đó, kiến thức được hiểu là khả năng thu nhận thông tin dữ liệu, hiểu các vấn đề, khả năng phân tích, tổng hợp, đánh giá. Đây là những kiến thức cơ bản mà một cá nhân cần hội tụ khi tiếp nhận một công việc. Công việc càng phức tạp thì cấp độ yêu cầu về các kiến thức này càng cao. Đồng thời, các kiến thức sẽ được cụ thể hóa

theo đặc thù từng lĩnh vực việc làm cũng như từng đơn vị tuyển dụng, sử dụng lao động.

Phẩm chất hay thái độ bao gồm các nhân tố thuộc về thế giới quan tiếp nhận và phản ứng lại các thực tế, xác định giá trị, giá trị ưu tiên. Các phẩm chất và hành vi thể hiện thái độ của cá nhân với công việc, động cơ, cũng như những tố chất cần có để đảm nhận tốt công việc. Các phẩm chất cũng được xác định phù hợp với vị trí công việc.

Về kỹ năng, chính là năng lực thực hiện các công việc, biến kiến thức thành hành động. Thông thường, kỹ năng được chia thành các cấp độ chính như: Bắt chước (quan sát và hành vi khuôn mẫu), ứng dụng (thực hiện một số hành động bằng cách làm theo hướng dẫn), vận dụng (chính xác hơn với mỗi hoàn cảnh), vận dụng sáng tạo (trở thành tự nhiên).