

ĐÁNH GIÁ CỦA ĐƠN VỊ SỬ DỤNG LAO ĐỘNG ĐỐI VỚI CỬ NHÂN K48,49 NGÀNH QUẢN LÝ THỂ DỤC THỂ THAO TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỂ DỤC THỂ THAO BẮC NINH

Nguyễn Thị Xuân Phương*

Tóm tắt:

Sử dụng phương pháp điều tra xã hội học khảo sát đánh giá của đơn vị sử dụng lao động đối với cử nhân K48, K49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh. Kết quả cho thấy: Còn đến 45.45% đơn vị sử dụng lao động "không hài lòng" với kết quả làm việc sinh viên sau khi ra trường; Có gần 90% số đơn vị được phỏng vấn đánh giá cần phải đào tạo lại sinh viên ở các cấp độ khác nhau và các năng lực được đánh giá ở mức chưa tốt gồm: Năng lực thực hành các môn thể thao, năng lực thị phạm và hướng dẫn động tác, năng lực tổ chức giờ học, năng lực ngoại ngữ, năng lực soạn thảo văn bản, năng lực biểu đạt ngôn ngữ, năng lực giao tiếp... Các năng lực khác được đánh giá tốt hơn.

Từ khóa: Đơn vị sử dụng lao động, cử nhân, Ngành Quản lý TDTT, khảo sát, đánh giá, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh...

The assessment of companies towards K48, K49 bachelors majoring in Sport and Physical Exercise Management - Bac Ninh Sports University

Summary:

Using social investing method to check the assessment of companies having K48, K49 bachelors majoring in Physical Education Management - Bac Ninh University of Sports as employees. The result indicates that 45,45% of the companies are not satisfied with the performance of those students; nearly 90% think that students need to be trained again according to different levels and the competences that are not good include: putting sports into practice competence, observing and modeling competence, organizing class competence, language competence, editing competence, expressing ideas competence, communicating competence... Other competences are good.

Keywords: Companies using employees, bachelor, Physical Education Management, check, assesment, Bac Ninh Sports University.

ĐẶT VẤN ĐỀ

Đào tạo theo nhu cầu xã hội là xu thế tất yếu của các cơ sở giáo dục nếu muốn tồn tại và phát triển. Ngành học Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đã ra đời và phát triển hơn 10 năm nay. Tuy nhiên, cho đến nay vẫn chưa có bất kỳ nghiên cứu nào khảo sát về việc xã hội (mà cụ thể là các đơn vị sử dụng lao động) đánh giá như thế nào về chất lượng đầu ra của ngành học này. Nghiên cứu này của chúng tôi được thực hiện với mục đích khảo sát, tìm hiểu xem liệu rằng sản phẩm đào tạo của chúng ta có đáp ứng được nhu cầu của xã hội hay không?

PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Nghiên cứu của chúng tôi chủ yếu sử dụng

phương pháp Điều tra xã hội học (cụ thể là Phương pháp phỏng vấn gián tiếp bằng Phiếu hỏi). Đối tượng phỏng vấn là 33 đơn vị, tổ chức (các trường học, các Phòng tập thể hình, các CLB TDTT, bể bơi...) có sử dụng lao động là cử nhân K48,49 ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU VÀ BÀN LUẬN

1. Thực trạng việc làm của cử nhân K48,49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh

Nghiên cứu của chúng tôi được thực hiện trên 83 sinh viên K48, 49 ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh (tức các sinh viên đã tốt nghiệp 1,2 năm). Thống kê số liệu sinh viên tốt nghiệp tại Khoa Quản lý TDTT cho

*TS, Trường Đại học TDTT Bắc Ninh; Email: nguyentuanphuong182@yahoo.com

thấy: Tỷ lệ tốt nghiệp loại Khá, Giỏi, Xuất sắc của sinh viên K48, 49 Ngành Quản lý TĐTT là rất cao, lên đến trên 90%, trong đó tỷ lệ tốt nghiệp loại Giỏi chiếm đến 30%. Chỉ có chưa đến 4.44% (K49) và 7.89% (K48) tốt nghiệp loại Trung bình khá.

Kết quả điều tra cho thấy, tỷ lệ sinh viên Ngành Quản lý TĐTT ở hai khóa K48,49 ra trường tìm được việc làm đúng ngành TĐTT là 44.73% và 35.55%, tức là chỉ đạt khoảng 1/3 đến gần 1/2 sinh viên tốt nghiệp tìm được việc làm đúng ngành. Điều đáng quan ngại là con số này còn có xu hướng giảm đi theo thời gian với 35.55% của K49 so với 44.73% của K48. Số còn lại đều phải chấp nhận làm những công việc hoàn toàn không liên quan đến TĐTT hay thậm chí là đi xuất khẩu lao động, đi làm công nhân, bán hàng online,... hoặc các công việc phục vụ khác.

Đi sâu tìm hiểu đối tượng 33 cử nhân Ngành Quản lý TĐTT K48,49 tìm được việc làm đúng ngành sau khi ra trường chúng tôi còn nhận thấy: Trong số sinh viên tìm được việc làm đúng chuyên ngành TĐTT thì số sinh viên tìm được việc làm đúng chuyên Ngành Quản lý TĐTT lại càng ít hơn. Chỉ có 05 sinh viên chiếm tỷ lệ (15.15%) cử nhân làm việc ở các vị trí công tác mà ngành học này hướng đến như chuyên viên TĐTT ở các Sở, các Trung tâm TĐTT, các Liên đoàn Hiệp hội. Số còn lại, nếu xin được việc làm trong ngành TĐTT thì cũng là các vị trí công tác

như Giáo viên Thể dục hoặc HLV, hướng dẫn viên TĐTT ở các Trung tâm, Phòng tập thể hình, bể bơi ... những vị trí việc làm không có sự khác biệt so với các ngành đào tạo khác như Giáo dục thể chất hoặc Huấn luyện thể thao. Thậm chí, khi làm giáo viên hoặc HLV, HDV TĐTT, các cử nhân Ngành Quản lý TĐTT còn gặp nhiều bất lợi hơn so với các ngành GDTC, HLTT và cần phải học tập, bổ sung rất nhiều kỹ năng thực hành và kiến thức cần thiết khác mới có thể đáp ứng được yêu cầu công việc. Đây là một vấn đề quan trọng mà các nhà quản lý cần suy xét khi định vị và thiết kế chương trình đào tạo của ngành học này.

2. Đánh giá của đơn vị sử dụng lao động đối với cử nhân Ngành Quản lý TĐTT - Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh

Nghiên cứu này của chúng tôi chỉ khảo sát đánh giá của đơn vị sử dụng lao động đối với 33 sinh viên tìm được việc làm trong lĩnh vực TĐTT, và có liên quan đến khối lượng kiến thức đã được trang bị trong 4 năm theo học Ngành Quản lý TĐTT tại Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh để từ đó có những nhận định, đánh giá, điều chỉnh về chương trình đào tạo của ngành học này.

Trước hết, chúng tôi yêu cầu đơn vị sử dụng lao động đánh giá tổng thể về kết quả làm việc, mức độ hài lòng đối với công việc của 33 cử nhân K48,49 Ngành Quản lý TĐTT. Kết quả được trình bày ở bảng 1.

Bảng 1. Đánh giá tổng thể của đơn vị sử dụng lao động đối với cử nhân K48,49 Ngành Quản lý TĐTT - Đại học TĐTT Bắc Ninh (n=33)

TT	Nội dung	Kết quả		
		m _i	%	
1	Mức độ hài lòng của đơn vị sử dụng lao động với kết quả làm việc của cử nhân ngành Quản lý TĐTT - Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh	Rất hài lòng	4	12.12
		Tương đối hài lòng	14	42.42
		Không hài lòng	15	45.45
2	Mức độ đáp ứng yêu cầu công việc của cử nhân ngành Quản lý TĐTT	Đáp ứng tốt yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay	3	9.09
		Cơ bản đáp ứng được yêu cầu của công việc nhưng phải đào tạo thêm	13	39.39
		Phải được đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung ít nhất 6 tháng	17	51.51

BÀI BÁO KHOA HỌC

Qua bảng 1 cho thấy: Bên cạnh hơn 50% đơn vị sử dụng lao động hài lòng với người lao động là cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TĐTT - Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh thì vẫn còn gần 1/2 (45.45%) đơn vị sử dụng lao động trả lời là "không hài lòng" với kết quả làm việc của cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TĐTT - Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh.

Đánh giá khả năng đáp ứng yêu cầu công việc của cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TĐTT - Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh, có đến 51.51% đơn vị sử dụng lao động cho rằng "Phải được đào tạo lại hoặc đào tạo bổ sung ít nhất 6

tháng", chỉ có 39.39% đơn vị sử dụng lao động cho rằng "Cơ bản đáp ứng được yêu cầu của công việc nhưng phải đào tạo thêm". Tỷ lệ đơn vị sử dụng lao động đánh giá "Đáp ứng tốt yêu cầu của công việc, có thể sử dụng được ngay" là rất thấp, chỉ đạt 09.09%.

Tiếp theo, chúng tôi tiến hành phỏng vấn các đơn vị sử dụng lao động về các năng lực cụ thể trong quá trình công tác của các cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TĐTT - Trường Đại học TĐTT Bắc Ninh. Phiếu Phỏng vấn được chúng tôi thiết kế với 16 năng lực cụ thể. Kết quả được trình bày tại bảng 2.

Bảng 2. Đánh giá của nhà tuyển dụng về các năng lực cụ thể của cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TĐTT (n=33)

TT	Tiêu chí	Mức độ đáp ứng					
		Tốt		Trung bình		Kém	
		m _i	%	m _i	%	m _i	%
Nhóm năng lực chuyên môn TĐTT							
1	Năng lực thực hành các môn thể thao	0	0	8	24.24	25	75.75
2	Năng lực tổ chức, điều hành các giải đấu và sự kiện TĐTT	0	0	17	51.51	16	49.49
3	Năng lực quản lý phong trào TĐTT	0	0	21	63.63	12	36.36
4	Năng lực tổ chức giờ học	0	0	12	36.36	21	63.63
5	Năng lực thị phạm và hướng dẫn động tác	0	0	13	39.39	20	60.6
Nhóm năng lực xã hội							
6	Năng lực lập kế hoạch và tổ chức công việc	0	0	19	57.57	14	42.42
7	Năng lực giao tiếp, ứng xử (quan hệ xã hội)	0	0	17	51.51	16	49.49
8	Năng lực biểu đạt ngôn ngữ	0	0	14	42.42	19	57.57
9	Năng lực soạn thảo văn bản	0	0	11	33.33	22	66.66
10	Năng lực làm việc nhóm	0	0	25	75.75	8	24.24
11	Năng lực tự học và nghiên cứu	0	0	16	49.49	17	51.51
12	Năng lực công nghệ thông tin	0	0	23	69.69	10	30.3
13	Năng lực ngoại ngữ	0	0	7	21.21	26	78.78
14	Năng lực quản lý thời gian	0	0	16	49.49	17	51.51
15	Năng lực chăm sóc khách hàng	0	0	11	33.33	22	66.66
16	Năng lực thích ứng	0	0	22	66.66	11	33.33



Một trong những nghề nghiệp của cán bộ Quản lý TDTT sau khi ra trường hướng dẫn viên trong các CLB TDTT. Nghề nghiệp này đòi hỏi sinh viên phải trang bị năng lực tổ chức giờ học, năng lực thị phạm và hướng dẫn động tác, năng lực biểu đạt ngôn ngữ, năng lực chăm sóc khách hàng, nhóm năng lực xã hội...

Kết quả phỏng vấn cho thấy: Các đơn vị sử dụng lao động đánh giá không mấy khả quan về các năng lực cụ thể để đáp ứng yêu cầu công việc của các cử nhân K48,49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh. Cụ thể:

Trước hết, không một năng lực nào trong số những năng lực mà đề tài tiến hành phỏng vấn được các nhà tuyển dụng đánh giá ở mức "tốt" mà tập trung nhiều ở mức "kém" và mức "trung bình".

Ở phần năng lực chuyên môn TDTT:

- Năng lực thực hành các môn thể thao, năng lực tổ chức giờ học, năng lực thị phạm và hướng dẫn động tác: Đây là những năng lực quan trọng hàng đầu đối với các vị trí công tác như Giáo viên Thể dục, HLV hoặc HDV TDTT tại các Trung tâm, CLB, Phòng tập TDTT... (những công việc chủ yếu mà hiện tại các em đang làm). Tuy nhiên, có đến 75.75% (hơn 3/4) đơn vị sử dụng lao động đánh giá "năng lực thực hành các môn thể thao" của cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh ở mức "kém", 1/4 còn lại đánh giá ở mức độ "trung bình", không cử nhân nào được đánh giá ở mức độ "tốt". Năng lực tổ chức giờ học, năng lực thị phạm và hướng dẫn động tác cũng không khả quan hơn với tỉ lệ đánh giá ở mức "kém" lần lượt là lần lượt là 63.63% và 60.60%.

Vấn đề năng lực thực hành các môn thể thao, năng lực thị phạm động tác, năng lực tổ chức giờ học kém là hậu quả của việc định vị ngành học, bố trí, sắp xếp chương trình đào tạo chưa

hợp lý. Qua trao đổi, phỏng vấn sâu được biết: Đa phần các em không định vị được vị trí công việc trong tương lai, chỉ làm chuyên viên TDTT ở các Sở, ban, ngành, Liên đoàn - Hiệp hội... nên không có ý thức chủ động học tập, rèn luyện thêm các môn thể thao và các kỹ năng sư phạm liên quan. Cộng vào đó, chương trình đào tạo ngành học này cũng bố trí thời lượng cho các môn thực hành quan trọng còn chưa đủ. Khi lên lớp, giáo viên cũng quan niệm rằng đây không phải là đối tượng chuyên sâu nên yêu cầu cũng không cao....Tất cả các các nguyên nhân trên dẫn đến tình trạng cử nhân Quản lý TDTT còn kém ở năng lực thực hành các môn thể thao và các kỹ năng sư phạm cần thiết.

- Năng lực tổ chức - điều hành các giải đấu và sự kiện TDTT, năng lực quản lý phong trào TDTT: Đây là hai kỹ năng mà các em được đào tạo khá kỹ khi theo học ngành Quản lý TDTT tại Đại học TDTT Bắc Ninh. Tuy nhiên, mặc dù kết quả có khả quan hơn thì các em cũng không được các đơn vị sử dụng lao động đánh giá tốt ở hai kỹ năng này. Tỉ lệ đánh giá ở mức "Kém" vẫn khá cao, lần lượt là 49.49% và 36.36% (nghĩa là xấp xỉ 40 - 50%), còn lại ở mức độ "trung bình".

Các năng lực xã hội

Đa phần các năng lực xã hội của cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh đều bị các đơn vị sử dụng lao động đánh giá không khả quan với tỉ lệ đánh



Để có thể phát triển phong trào TDTT tại các địa phương, năng lực biểu đạt ngôn ngữ (trong động viên, khuyến khích, giải thích, thuyết phục...), nhóm các năng lực xã hội và năng lực thị phạm và hướng dẫn động tác có ý nghĩa rất quan trọng

giá ở mức "kém" tương đối cao. Không có năng lực xã hội nào được đánh giá ở mức "tốt". Điển hình bị đánh giá "kém" với tỉ lệ cao nhất phải kể đến các năng lực sau: Năng lực ngoại ngữ (78.78%), năng lực soạn thảo văn bản (66.66%), năng lực biểu đạt ngôn ngữ (57.57%), năng lực chăm sóc khách hàng (66.66%), năng lực giao tiếp ứng xử (49.49%).... Một số năng lực xã hội được các đơn vị sử dụng lao động đánh giá khả quan hơn là: Năng lực làm việc nhóm, năng lực công nghệ thông tin và năng lực thích ứng với tỉ lệ đánh giá ở mức "trung bình" lần lượt là 75.75%, 69.69%, 66.66%, tỉ lệ đánh giá ở mức "kém" dưới mức 1/3. Đây là thông tin phản hồi cần được các nhà quản lý đặc biệt lưu tâm để có những điều chỉnh phù hợp khi thiết kế và tổ chức chương trình đào tạo sao cho đáp ứng tốt hơn với nhu cầu của xã hội.

KẾT LUẬN

1. Bên cạnh hơn 1/2 đơn vị sử dụng lao động "Rất hài lòng" và "Tương đối hài lòng" thì vẫn còn đến 45.45% đơn vị sử dụng lao động "không hài lòng" với kết quả làm việc của cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh.

2. Chỉ có 3/33 (09.09%) đơn vị sử dụng lao động đánh giá rằng cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc

Ninh đáp ứng tốt yêu cầu công việc, có thể sử dụng được ngay. Số còn lại đều cần phải đào tạo lại ở các cấp độ khác nhau.

3. Các năng lực mà đơn vị sử dụng lao động đánh giá cử nhân K48, 49 Ngành Quản lý TDTT - Trường Đại học TDTT Bắc Ninh còn kém là: Năng lực thực hành các môn thể thao, năng lực thị phạm và hướng dẫn động tác, năng lực tổ chức giờ học, năng lực ngoại ngữ, năng lực soạn thảo văn bản, năng lực biểu đạt ngôn ngữ, năng lực giao tiếp... Các năng lực được đánh giá khả quan hơn là: Năng lực làm việc nhóm, năng lực thích

ứng và năng lực công nghệ thông tin.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Tất Dong (2005), *Giáo dục hướng nghiệp*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
2. 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.
3. Lê Đức Ngọc, *Đổi mới tư duy để phát triển giáo dục đại học đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, Báo cáo tại Hội thảo Nâng cao chất lượng đào tạo, Đà Lạt, 2001.
4. Từ chiến lược phát triển giáo dục đến chính sách phát triển nguồn nhân lực, *Tuyển tập các công trình nghiên cứu và bài báo khoa học của nhiều tác giả (2002)*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
5. Phạm Minh Hạc (2004), *Nghiên cứu con người và Nguồn nhân lực*, Nxb Khoa học, xã hội, Hà Nội.

(Bài nộp ngày 18/9/2018, Phản biện ngày 9/10/2018, duyệt in ngày 25/10/2018)