

NGHIÊN CỨU KHẢ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN DÂN TỘC KHMER SAU KHI TỐT NGHIỆP TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÀ VINH

Nguyễn Thị Thúy¹, Lê Thị Xuân Mai²

RESEARCHING CAREER ADAPTABILITY OF KHMER MINORITY STUDENTS AFTER GRADUATING AT TRA VINH UNIVERSITY

Nguyen Thi Thuy¹, Le Thi Xuan Mai²

Tóm tắt – Nghiên cứu được thực hiện nhằm đánh giá khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer sau khi tốt nghiệp tại Trường Đại học Trà Vinh. Kết quả từ cuộc điều tra 152 cựu sinh viên dân tộc Khmer tốt nghiệp từ Trường Đại học Trà Vinh và 62 người sử dụng lao động sinh viên Khmer làm việc cho thấy khả năng thích ứng nghề nghiệp của các sinh viên ở mức tốt, có mối tương quan thuận giữa khả năng thích ứng nghề nghiệp với thái độ, kỹ năng, kiến thức. Trong đó, kiến thức là nhân tố có ảnh hưởng lớn nhất đến sự thích ứng với công việc của sinh viên Khmer.

Từ khóa: sinh viên dân tộc Khmer, thích ứng nghề nghiệp, Trường Đại học Trà Vinh.

Abstract – The research was conducted to evaluate the career adaptability of Khmer students after graduating from the Tra Vinh University. The results of the research come from an investigation of 152 Khmer students graduating from Tra Vinh University and 62 employers for whom Khmer students work showed that career adaptability of Khmer students is high; there was positive correlation between job adaptability of

Khmer students and their attitudes, skills and knowledge, in which knowledge is the most influential factor to career adaptability of Khmer students.

Keywords: *Khmer minority students, career adaptability, Travinh university.*

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Sự thích ứng có vai trò hết sức to lớn đối với cuộc sống của mỗi cá nhân. Trong công việc, nếu cá nhân đã thích ứng thì hiệu quả lao động sẽ cao hơn, tốn ít sức lực, không bị căng thẳng, mệt mỏi, khả năng phục hồi lao động nhanh hơn. Ngoài ra, sự thích ứng còn giúp cho con người sáng tạo trong công việc, lạc quan, vui vẻ, thoải mái, không có sự gò ép,... Tuy nhiên, một số công trình nghiên cứu ở Việt Nam chỉ ra sự thích ứng trong công việc của sinh viên đại học chưa cao. Nguyễn Hồng Giang và Lại Hồng Thủy [1] khẳng định khả năng thích ứng nghề nghiệp của những người tốt nghiệp đại học đang làm việc trong các doanh nghiệp được đánh giá ở mức trên trung bình và sự tự tin trong thực hiện công việc và giải quyết vấn đề của những người này lại bị đánh giá khá thấp. Tiếp cận dưới góc độ kỹ năng mềm của sinh viên tốt nghiệp nhằm chuẩn bị cho quá trình thích ứng nghề nghiệp của sinh viên mới tốt nghiệp, Huỳnh Văn Sơn [2] khẳng định khi sinh viên bước chân vào môi trường làm việc, một trong những khó khăn lớn nhất của sinh viên là vấn đề giao tiếp chưa hiệu quả (91,11%). Chính vì vậy, trong công việc hay trong những mối quan hệ với đồng nghiệp, sinh viên mới ra

^{1,2}Bộ môn Tâm lý - Công tác Xã hội, Khoa Khoa học Cơ bản, Trường Đại học Trà Vinh.

Ngày nhận bài: 26/4/2018; Ngày nhận kết quả bình duyệt: 8/7/2018; Ngày chấp nhận đăng: 20/7/2018

Email: nguyenthuy@tvu.edu.vn

^{1,2}Psychology – Social Work department, Faculty of General Science, Tra Vinh University.

Received date: 26th April 2018; Revised date: 8th July 2018; Accepted date: 20th July 2018

trường gặp những bất đồng do những mâu thuẫn khi giao tiếp.

Tại Trường Đại học Trà Vinh, hằng năm có hàng nghìn sinh viên chính quy tốt nghiệp. Riêng năm học 2015 – 2016, có 1244 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng, đại học, tỉ lệ có việc làm chiếm 81,54% [3]. Tuy nhiên, theo báo cáo khảo sát cựu sinh viên của Trường Đại học Trà Vinh trong năm 2014 – 2015, một số sinh viên nhận thấy kĩ năng được đào tạo ở trường chưa đáp ứng yêu cầu công việc, đặc biệt là những kĩ năng liên quan đến giao tiếp, đọc các tài liệu bằng tiếng Anh và khả năng lập kế hoạch cũng như kĩ năng tổ chức và quản lí công việc [4]. Thực tiễn này cho thấy, việc đánh giá lại khả năng thích ứng của sinh viên Trường Đại học Trà Vinh sau khi ra trường là thật sự cần thiết. Đặc biệt trong nghiên cứu này, chúng tôi quan tâm đến đối tượng sinh viên là người dân tộc Khmer tốt nghiệp cao đẳng, đại học. Vì hằng năm, Trường có hơn 20% sinh viên dân tộc Khmer tốt nghiệp. Do vậy, nghiên cứu này được thực hiện nhằm mục đích đánh giá thực trạng khả năng thích ứng công việc của sinh viên dân tộc Khmer tốt nghiệp từ Trường Đại học Trà Vinh giai đoạn 2010 - 2017. Qua đó, chúng tôi đưa ra một số giải pháp cho Nhà trường nhằm nâng cao khả năng thích ứng với thực tiễn của sinh viên dân tộc Khmer.

II. CƠ SỞ LÝ THUYẾT VÀ PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

A. Cơ sở lý thuyết

Thích ứng công việc được xem như thước đo trong mối quan hệ giữa đào tạo nguồn nhân lực gắn với nhu cầu xã hội [5]. Vấn đề chất lượng đào tạo chưa đáp ứng nhu cầu xã hội đang là thách thức lớn nhất, là điểm yếu lớn nhất của hệ thống giáo dục đại học. Thế giới đã có một số công trình nghiên cứu về thích ứng nghề nghiệp. Bloom [6] được coi là người đưa ra những ý tưởng ban đầu về ASK với ba nhóm năng lực chính:

- Thái độ (Attitude) liên quan đến cảm xúc, tình cảm, giá trị, lòng nhiệt tình,...
- Kĩ năng (Skill) liên quan đến thao tác, sự chính xác,...
- Kiến thức (Knowledge) liên quan đến quá trình tư duy của người học.

Thái độ là yếu tố quan trọng trong quá trình tham gia vào công việc của người lao động. Thái độ tốt trong công việc là một yếu tố quyết định khả năng hoàn thành công việc. Thái độ thể hiện ở sự nhiệt tình, tinh thần trách nhiệm, ý chí cầu tiến [5], hay sự đam mê, tác phong chuyên nghiệp, sự năng động, linh hoạt, nhạy bén... trong công việc [7].

Kĩ năng là khả năng ứng dụng tri thức khoa học vào thực tiễn [8]. Cheetham et al. [9] cho rằng kĩ năng là một cái gì mà cá nhân có thể thực hiện và thể hiện, là khả năng vận dụng những kiến thức đã được tích lũy trong quá trình học tập và trải nghiệm để hoàn thành công việc cụ thể.

Kiến thức là sự hiểu biết của cá nhân có được từ quá trình học tập hoặc trải nghiệm thực tiễn [10]. Nó được thể hiện ở ba cấp độ: kiến thức tổng quát, kiến thức ngành và kiến thức chuyên ngành đặc thù gắn với công việc thực tế.

Đây cũng là yếu tố được khá nhiều nhà nghiên cứu trên thế giới nói chung và Việt Nam nói riêng sử dụng khi nghiên cứu về năng lực nghề nghiệp của người lao động và được gọi là mô hình ASK [6], [10], [11]. Savickas [12] giải thích khả năng thích ứng nghề nghiệp là một cấu trúc tâm lí xã hội biểu thị năng lực của một cá nhân để ứng phó với công việc hiện tại, phát triển công việc trong tương lai, chuyển đổi nghề nghiệp và giải quyết vấn đề bế tắc trong công việc. Dựa vào những nhận diện này, thích ứng nghề nghiệp có ý nghĩa quan trọng đối với cả sinh viên và người đang làm việc. Sinh viên cần phải nhận thức được năng lực của mình trong định hướng và thích nghi với công việc tương lai. Trong nghiên cứu về sự thích ứng nghề nghiệp của mình, Rottinghaus, Day và Borgen đã nhấn mạnh đến mối quan hệ giao thoa giữa môi trường làm việc và năng lực của mỗi cá nhân, khả năng điều chỉnh bản thân, khả năng xoay xở với những vấn đề rắc rối trong nghề nghiệp thực tế [13]. Ngô Thị Thanh Tùng [14], khi nghiên cứu về mức độ đáp ứng công việc của sinh viên tốt nghiệp thông qua việc lấy ý kiến người sử dụng lao động, đã đề xuất bảy tiêu chí để đánh giá là: (1) khả năng giải quyết tình huống công việc thực tế, (2) khả năng tự triển khai được yêu cầu công việc từ cấp trên, (3) khả năng thực hành chuyên môn nghiệp vụ, (4) hiểu biết về môi trường của doanh nghiệp, (5) hiểu

biết về xã hội và pháp luật, (6) khả năng tự học, tự nâng cao trình độ chuyên môn và (7) khả năng tìm kiếm và sử dụng thông tin. Nhìn chung, các tiêu chí đánh giá của Ngô Thị Thanh Tùng xoay quanh kỹ năng, kiến thức liên quan đến chuyên môn, nghiệp vụ trong đáp ứng công việc mà chưa đề cập nhiều đến thái độ cũng như các kỹ năng mềm khác của sinh viên. Tuy nhiên, nghiên cứu của Nguyễn Quốc Nghi và cộng sự [15] đã bổ sung thêm yếu tố thái độ khi nghiên cứu sự thích ứng của sinh viên đại học. Theo nhóm tác giả này, để đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên, chúng ta cần xem xét mô hình nghiên cứu gồm 20 biến được xếp thành bốn nhóm: kỹ năng, kiến thức, khả năng và thái độ. Trong khi đó, Nguyễn Thị Hóa và cộng sự đề cập đến năm nhân tố tác động nhu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp, đó là: kiến thức, kỹ năng, thái độ, thông tin và sự tin cậy [16]. Nhìn chung, mỗi tác giả có cách nhìn và sử dụng các tiêu chí khác nhau để đánh giá sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp. Điểm chung của đa số các nghiên cứu trên đều đề cập đến ba yếu tố chính là kiến thức, kỹ năng và thái độ.

Kế thừa từ những nghiên cứu trên, chúng tôi đánh giá khả năng thích ứng của sinh viên dân tộc Khmer ở 29 biến quan sát được xếp thành ba nhóm: thái độ, kỹ năng, và kiến thức (Bảng 1).

B. Phương pháp nghiên cứu

- Phương pháp thu thập dữ liệu:

Nhóm nghiên cứu đã thiết kế hai phiếu khảo sát, trong đó một phiếu dành cho nhà tuyển dụng (gọi chung là doanh nghiệp) nơi có sinh viên dân tộc Khmer làm việc, một phiếu dành cho cựu sinh viên dân tộc Khmer. Theo Nguyễn Đình Thọ [17], kích thước mẫu tối thiểu là 50 tốt hơn là 100 và tỷ lệ quan sát trên biến đo lường là 5:1, nghĩa là một biến đo lường cần tối thiểu năm biến quan sát. Đề tài nghiên cứu sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer có 30 biến đo lường. Vì vậy, cỡ mẫu ít nhất của đề tài là $30 \times 5 = 150$ quan sát. Tuy nhiên, để đảm bảo tính đại diện cao cho tổng thể, nhóm tác giả đề xuất chọn cỡ mẫu nghiên cứu là 214 quan sát, trong đó: 152 mẫu quan sát là cựu sinh viên dân tộc Khmer và 62 mẫu quan sát là người sử dụng lao động.

- Phương pháp phân tích:

Khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer, được đo dưới dạng thang Likert có năm mức độ (1: Rất kém, 2: Kém, 3: Trung bình, 4: Tốt, 5: Rất tốt) để đánh giá mức độ thích ứng công việc của sinh viên Khmer. Ý nghĩa của từng giá trị trung bình đối với thang đo khoảng là: giá trị khoảng cách = $(\text{Maximum} - \text{Minimum})/n = (5-1)/5 = 0,8$. Giá trị trung bình là:

1,00 – 1,80: Rất kém

1,81 – 2,60: Kém

2,61 – 3,40: Trung bình

3,41 – 4,20: Tốt

4,21 – 5,00: Rất tốt

Biến thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer được đo trên thang điểm 10, trong đó, điểm thấp nhất là 1,0 và điểm cao nhất là 10.

Nghiên cứu được phân tích trên phần mềm SPSS 20.0. Phương pháp tính giá trị trung bình để tìm hiểu thực trạng sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer, kiểm định T-test để tìm sự khác biệt trong thực trạng thích ứng nghề nghiệp dưới góc độ đánh giá của sinh viên tốt nghiệp và người sử dụng lao động, phương pháp hệ số tương quan được sử dụng phân tích mối quan hệ giữa những nhóm biến số với sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer.

III. KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

A. Phân tích các thuộc tính cấu thành sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên Khmer

Nhóm nhân tố thái độ

Trong mối quan hệ với thái độ làm việc của cựu sinh viên Khmer, kết quả thể hiện trong Bảng 2.

Xét chung thang đo đánh giá, điểm trung bình của thái độ làm việc ở cựu sinh viên dân tộc Khmer ở mức độ tốt (ĐTB = 4,15). Trong đó, sự cẩn thận, chăm chỉ trong công việc được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,40). Khi phỏng vấn doanh nghiệp, chúng tôi cũng thu được những nhận xét tương tự. Bà Đinh Thị Ngọc, Trưởng Quốc tế Việt Anh (ý kiến cá nhân, ngày 20/01/2018) nhận xét: “sinh viên Khmer có thái độ rất tốt trong công việc, các em cũng rất cần cù, chịu khó, tuy nhiên còn kiệm lời...”. Ý kiến này cũng nhận được sự đồng tình của ông Nguyễn Duy, Trưởng Đại học Trà Vinh (ý kiến cá nhân, ngày 22/02/2018).

Bảng 1: Các yếu tố sử dụng trong đánh giá sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer

Kí hiệu	Tên biến	Thang đo
Nhóm Thái độ		
TĐ1	Tích cực đóng góp trong tổ chức	1→5
TĐ2	Ý thức thực hành tiết kiệm trong tổ chức	1→5
TĐ3	Ý thức tổ chức kỉ luật và tôn trọng nội quy cơ quan	1→5
TĐ4	Tinh thần hợp tác và giúp đỡ đồng nghiệp	1→5
TĐ5	Cẩn thận, chăm chỉ trong công việc	1→5
TĐ6	Có tinh thần trách nhiệm cao trong công việc	1→5
TĐ7	Tinh thần học hỏi cầu tiến	1→5
TĐ8	Tham gia các hoạt động phong trào của đơn vị	1→5
TĐ9	Sự năng động và linh hoạt	1→5
TĐ10	Sẵn sàng vượt qua các khó khăn, trở ngại	1→5
Nhóm kĩ năng		
KN1	Kĩ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	1→5
KN2	Kĩ năng xây dựng và phát triển mối quan hệ với tập thể	1→5
KN3	Kĩ năng làm việc độc lập	1→5
KN4	Kĩ năng làm việc nhóm	1→5
KN5	Kĩ năng truyền đạt thông tin (sử dụng ngôn ngữ, cử chỉ, hình ảnh...) trong giao tiếp	1→5
KN6	Kĩ năng tự học, tự nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn	1→5
KN7	Kĩ năng tiếp thu và lắng nghe các ý kiến đóng góp và giải quyết các bất đồng	1→5
KN8	Kĩ năng điều chỉnh hành vi để thích nghi với môi trường làm việc	1→5
KN9	Kĩ năng phân tích, đánh giá và giải quyết vấn đề	1→5
KN10	Kĩ năng tìm kiếm và khai thác thông tin hữu ích trên internet	1→5
Nhóm kiến thức		
KT1	Khả năng thực hành chuyên môn nghiệp vụ trong công việc	1→5
KT2	Khả năng tự triển khai yêu cầu công việc từ cấp trên	1→5
KT3	Khả năng tự kiểm tra và đánh giá công việc của mình	1→5
KT4	Khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc	1→5
KT5	Trình độ tin học và ứng dụng công nghệ thông tin trong công việc	1→5
KT6	Hiểu biết các lĩnh vực luật, kinh tế, xã hội liên quan đến công việc	1→5
KT7	Khả năng giải quyết công việc tình huống thực tế	1→5
KT8	Sử dụng tốt các trang thiết bị công nghệ mới của đơn vị	1→5
KT9	Hiểu biết chung về môi trường hoạt động của đơn vị	1→5

(Nguồn: Tổng hợp từ các nghiên cứu [1], [5], [12], [14], [15], [16])

Bảng 2: Thái độ làm việc của cựu sinh viên dân tộc Khmer

Đối tượng	TĐ1	TĐ2	TĐ3	TĐ4	TĐ5	TĐ6	TĐ7	TĐ8	TĐ9	TĐ10	Điểm TB
Điểm TB	3,89	3,96	4,30	4,17	4,40	4,27	4,16	4,15	3,84	4,34	4,15
Sinh viên	4,11	4,14	4,41	4,29	4,33	4,36	4,20	4,18	4,15	4,39	4,26
Doanh nghiệp	3,66	3,77	4,20	4,05	4,48	4,18	4,11	4,11	3,54	4,28	4,04
p. value	0,00	0,00	0,02	0,01	0,13	0,06	0,40	0,55	0,00	0,21	0,00

(Nguồn: Số liệu khảo sát, tháng 12/2017 và tháng 1/2018)

Có thể, sự cần cù, chịu khó này là một nét tính cách rất đặc trưng của người Khmer. Tuy nhiên, sự năng động và linh hoạt trong công việc của sinh viên Khmer được đánh giá chưa cao (ĐTB= 3,84). Đây cũng là điểm thấp nhất trong thang đo thái độ làm việc của sinh viên dân tộc Khmer. Kiểm định T – test để so sánh sự khác biệt trong đánh giá giữa hai nhóm, kết quả cho thấy sinh viên tự đánh giá về thái độ làm việc của mình (ĐTB = 4,26) cao hơn một cách có ý nghĩa về mặt thống kê so với doanh nghiệp đánh giá về họ (ĐTB = 4,04), với p - value < 0,00.

Nhóm nhân tố kỹ năng

Tìm hiểu về kỹ năng làm việc của cựu sinh viên dân tộc Khmer, kết quả thu được trong Bảng 3.

Xét chung kết quả nghiên cứu ở Bảng 3 cho thấy sự thích ứng nghề nghiệp của cựu sinh viên trong kỹ năng làm việc là thấp hơn so với thái độ làm việc, ĐTB = 3,89. Xét riêng từng biểu hiện, kỹ năng làm việc độc lập được đánh giá là tốt nhất với ĐTB = 4,16, trong khi đó kỹ năng tìm kiếm và khai thác thông tin hữu ích trên internet (ĐTB = 3,63), kỹ năng phân tích, đánh giá và giải quyết vấn đề (ĐTB = 3,68) và kỹ năng truyền đạt thông tin (sử dụng ngôn ngữ, cử chỉ,...) trong giao tiếp (ĐTB = 3,80) được đánh giá khá thấp. Đinh Thị Ngọc (ý kiến cá nhân ngày 20/02/2018) cho rằng "... một số còn ngại ngùng trong giao tiếp, một số khác có vẻ có khó khăn trong diễn đạt ý kiến của mình, có lẽ các em thiếu từ vựng bằng tiếng Việt...".

Kết quả ở Bảng 2 cũng cho thấy mức độ đánh giá về kỹ năng trong công việc của doanh nghiệp về sinh viên dân tộc Khmer được đánh giá là thấp hơn (ĐTB= 3,72) so với cựu sinh viên Khmer tự đánh giá về bản thân họ (ĐTB= 4,06), với p - value < 0,00.

Nhóm nhân tố kiến thức

Xét trong mối quan hệ với kiến thức của cựu sinh viên dân tộc Khmer, chúng tôi thu được kết quả như Bảng 4.

Nhìn chung, kiến thức và năng lực chuyên môn của sinh viên Khmer được đánh giá có điểm trung bình chung là thấp nhất trong các nhóm tiêu chí, với ĐTB = 3,83. Trong đó, khả năng sử dụng ngoại ngữ trong công việc của sinh viên Khmer là thấp nhất, ĐTB = 3,32. Khả năng sử dụng ngoại ngữ thấp cũng được kết luận trong các cuộc điều tra sử dụng lao động của Trường Đại học Trà

Vinh [4]. Yếu tố thấp tiếp theo trong nhóm này là sự hiểu biết các lĩnh vực luật, kinh tế, xã hội liên quan đến công việc, với ĐTB = 3,45. Tuy nhiên, khả năng thực hành chuyên môn nghiệp vụ trong công việc lại được đánh giá là cao nhất, ĐTB = 4,33.

B. Phân tích tương quan giữa các nhóm nhân tố và khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer

Kết quả khảo sát cho thấy điểm trung bình về sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên dân tộc Khmer ở mức khá cao (ĐTB = 7,99, ĐLC = 1,32). Khi xem xét mối tương quan của các nhóm yếu tố này với biến thích ứng nghề nghiệp của sinh viên, kết quả nghiên cứu cho thấy, chúng có mối tương quan thuận và đều có ý nghĩa về mặt thống kê, với $p < 0,01$ (Bảng 5).

Kết quả Bảng 5 cho thấy thái độ, kỹ năng, kiến thức đều có mối tương quan thuận với sự thích ứng nghề nghiệp của cựu sinh viên dân tộc Khmer. Trong đó, kiến thức có mối tương quan thuận chặt nhất với sự thích ứng nghề nghiệp ($r=0,49$). Nghĩa là nếu cựu sinh viên thành thạo trong kiến thức chuyên môn thì khả năng thích ứng nghề nghiệp của các em tốt hơn. Tiếp theo là thái độ ($r=0,46$) và kỹ năng làm việc ($r = 0,43$).

IV. KẾT LUẬN VÀ HÀM Ý CHÍNH SÁCH

Như vậy, kết quả nghiên cứu cho thấy, khả năng thích ứng với công việc của sinh viên dân tộc Khmer được đánh giá ở mức tốt. Trong đó, thái độ của sinh viên dân tộc Khmer được đánh giá là cao nhất, kế tiếp là kỹ năng và kiến thức được đánh giá thấp nhất trong ba nhóm này. Nghiên cứu cũng chỉ ra thái độ, kỹ năng, kiến thức đều có ảnh hưởng đến sự thích ứng nghề nghiệp của sinh viên, trong đó kiến thức ảnh hưởng mạnh nhất. Thông qua kết quả nghiên cứu, nhóm tác giả đề xuất một số hàm ý chính sách cho Trường Đại học Trà Vinh, giúp sinh viên dân tộc Khmer nâng cao khả năng thích ứng với công việc như sau:

Nâng cao kỹ năng và kiến thức nghề nghiệp cho sinh viên dân tộc Khmer: Nhà trường, Khoa chuyên môn cần bổ sung kiến thức về luật, kinh tế, xã hội liên quan đến ngành nghề mà các em đang theo học; tăng cường cho sinh viên

Bảng 3: Kỹ năng làm việc của cựu sinh viên dân tộc Khmer

Đối tượng	KN1	KN2	KN3	KN4	KN5	KN6	KN7	KN8	KN9	KN10	Điểm TB
Điểm TB	3,81	3,96	4,16	3,85	3,80	3,98	3,97	4,01	3,68	3,63	3,89
Sinh viên	3,92	4,13	4,15	4,04	4,04	4,12	4,07	4,13	3,95	4,00	4,06
Doanh nghiệp	3,70	3,79	4,18	3,67	3,57	3,84	3,87	3,89	3,41	3,26	3,72
p-value	0,02	0,00	0,74	0,00	0,00	0,01	0,04	0,04	0,04	0,00	0,00

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả)

Bảng 4: Kiến thức chuyên môn của cựu sinh viên dân tộc Khmer

Đối tượng	KT1	KT2	KT3	KT4	KT5	KT6	KT7	KT8	KT9	Điểm TB
Điểm TB	4,33	4,21	3,95	3,32	3,69	3,45	3,89	3,72	3,93	3,83
Sinh viên	4,19	4,19	4,08	3,71	4,03	3,75	3,99	4,04	4,10	4,01
Doanh nghiệp	4,48	4,23	3,82	2,93	3,36	3,15	3,79	3,41	3,75	3,66
P. value	0,00	0,66	0,00	0,00	0,00	0,00	0,02	0,00	0,00	0,00

(Nguồn: Số liệu khảo sát của tác giả)

Bảng 5: Tương quan giữa mức độ thích ứng và các yếu tố liên quan

Nhóm yếu tố	Hệ số tương quan	p- value
Thái độ	0,46	0,00
Kỹ năng	0,43	0,00
Kiến thức	0,49	0,00

những tiết học thực hành, cũng như những buổi thực tập, thực tế tại các cơ quan, doanh nghiệp; đa dạng hóa các hình thức tổ chức trong hoạt động thực tập nghề nghiệp cho sinh viên; đồng thời phối hợp chặt chẽ giữa giảng viên hướng dẫn thực tập nghề nghiệp và cán bộ quản lý tại đơn vị thực tập trong hoạt động thực tập nghề nghiệp của sinh viên. Nhà trường cần thiết lập các mối quan hệ chặt chẽ giữa trường đại học và doanh nghiệp; tăng cường hình thức học Co-op.

Phát huy tính tích cực trong giao tiếp và rèn luyện kỹ năng giao tiếp cho sinh viên dân tộc Khmer. Kết quả của cuộc điều tra cho thấy, sinh viên dân tộc Khmer khá hiền, ít nói, sự năng động và linh hoạt trong công việc còn thấp. Vì vậy, Nhà trường, Khoa cần tạo môi trường học tập tích cực để phát huy tính tích cực trong giao tiếp cũng như giúp các em tự tin trong giao tiếp với đa dạng đối tượng giao tiếp như hai đề xuất sau. (1) Giảng viên cần tăng cường phương pháp

dạy học theo hướng tích cực hóa hoạt động nhận thức của sinh viên; sử dụng phối hợp các phương pháp dạy học khác nhau, đặc biệt những phương pháp tích cực hóa hoạt động nhận thức của người học như phương pháp thảo luận cặp – nhóm – đội, giải quyết tình huống, sử dụng sơ đồ hóa nội dung bài giảng... cũng như tăng cường ứng dụng các phương tiện hiện đại vào dạy học nhằm khơi gợi hứng thú học tập, khả năng tư duy sáng tạo của người học và khả năng giao tiếp của sinh viên. (2) Nhà trường cần thường xuyên tạo ra các hoạt động phong trào, hoạt động giao lưu văn hóa hoặc các phong trào dành riêng cho người dân tộc để sinh viên Khmer có cơ hội được giao lưu thể hiện mình, thông qua đó nâng cao tính năng động, tự tin, tích cực trong giao tiếp và có kỹ năng giao tiếp tốt.

Phát triển năng lực ngôn ngữ tiếng Việt và tiếng Anh cho sinh viên dân tộc Khmer: tổ chức các câu lạc bộ tiếng Việt, các buổi diễn thuyết bằng tiếng Việt để nâng cao khả năng giao tiếp cho những sinh viên còn hạn chế về giao tiếp bằng tiếng Việt. Đồng thời, Nhà trường cần có những biện pháp khích lệ các em nâng cao trình độ tiếng Anh. Vì thông qua cuộc khảo sát thực trạng, hầu hết doanh nghiệp đều khẳng định sinh viên nói chung và sinh viên dân tộc Khmer nói riêng khá yếu về trình độ tiếng Anh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Nguyễn Hồng Giang, Lại Thu Thủy. Nghiên cứu khả năng thích ứng nghề nghiệp của sinh viên tốt nghiệp đại học làm việc trong các công ty Nhật Bản tại Thừa Thiên – Huế. *Tạp chí Nghiên cứu Bắc Á*. 2014;2(156):42–48.
- [2] Huỳnh Văn Sơn. Thực trạng kĩ năng thích ứng với môi trường công việc khi thực tập tốt nghiệp của sinh viên ở Thành phố Hồ Chí Minh. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh*. 2017;1:79–93.
- [3] Trường Đại học Trà Vinh. *Tổng hợp kết quả khảo sát tình hình việc làm của sinh viên tốt nghiệp năm 2016*; 2017. Kèm theo Công văn số 2919/BGDĐT-GDDH ngày 10/7/2017 của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- [4] Phòng Đảm bảo Chất lượng Trường Đại học Trà Vinh. *Kết quả khảo sát mức độ hài lòng của nhà sử dụng lao động và cựu sinh viên*; 2016.
- [5] Nguyễn Quốc Nghi, Huỳnh Thị Tuyết Anh, Nguyễn Thị Ngọc Yến, Phan Văn Phùng, Nguyễn Thị Bích Ngọc. Đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên ngành Kinh doanh du lịch Trường Đại học Cửu Long. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Trà Vinh*. 2013;8:37–45.
- [6] Bloom B S. *Taxonomy of Educational Objectives, Handbook I: The Cognitive Domain*. New York: David McKay Co Inc; 1956.
- [7] Huỳnh Trường Huy, Nguyễn Kiến Huy. Phân tích các yếu tố cấu thành năng lực nghề nghiệp của nhân lực ngành du lịch tỉnh Bạc Liêu. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Trà Vinh*. 2017;28:21–30.
- [8] Văn Tân. *Từ điển tiếng Việt*. Nhà Xuất bản Khoa học Xã hội; 1994.
- [9] Cheetham G, Chivers G. The reflective (and competent) practitioner: a model of professional competence which seeks to harmonise the reflective practitioner and competence – based approaches. *Journal of European Industrial Training*. 1998;22(7):267–276.
- [10] Lê Quân, Nguyễn Quốc Khánh. Đánh giá năng lực giám đốc điều hành doanh nghiệp nhỏ Việt Nam qua mô hình ASK. *Tạp chí Khoa học Đại học Quốc gia Hà Nội*. 2012;28:29–35.
- [11] Nagendra K, Radha S, Naidu C. Enhanced Industrial Employability Through New Vocational Training Framework with Attitude-Skill-Knowledge (ASK) Model. IUP. *Journal Of Management Research* . 2013;12(3):45–54.
- [12] Savickas M L. Career Adaptability: An Intergrative Construct for Life Span Life Space Theory. *Career Development Quarterly*. 1997;45:247–259.
- [13] Rottinghaus P J, Day S, Borgen F H. The Career Futures Inventory: A measure of career – related adaptability and optimism. *Journal of career Assessment*. 2015;13:3–24.
- [14] Ngô Thị Thanh Tùng. *Nghiên cứu đánh giá mức độ đáp ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp đại học ngành kinh tế giai đoạn 2000 – 2005 thông qua ý kiến người sử dụng lao động của một số doanh nghiệp trên địa bàn Hà Nội* [Luận văn Thạc sĩ]. Đại học Quốc Gia Hà Nội; 2009.
- [15] Nguyễn Quốc Nghi, Lê Thị Diệu Hiền, Hoàng Thị Quốc Lộc, Quách Hồng Ngân. Đánh giá khả năng thích ứng với công việc của sinh viên tốt nghiệp ngành du lịch ở Đồng bằng sông Cửu Long. *Tạp chí Khoa học Trường Đại học Cần Thơ*. 2011;20b:217–224.
- [16] Nguyễn Thị Hóa, Nguyễn Thị Như Quỳnh, Bùi Thị Phương Thảo. Khả năng đáp ứng của sinh viên mới tốt nghiệp khối ngành kinh tế đối với yêu cầu tuyển dụng của doanh nghiệp – nghiên cứu tại địa bàn tỉnh Đồng Nai. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Lạc Hồng*. 2014;1:12–19.
- [17] Nguyễn Đình Thọ. *Phương pháp nghiên cứu khoa học trong kinh doanh: thiết kế và thực hiện*. Nhà Xuất bản Lao động Xã hội; 2011.