

ĐỊNH HƯỚNG PHÁT TRIỂN ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC SAU ĐẠI HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC CỬU LONG

NGUYỄN HOÀNG GIANG^{1*}, LÊ NGỌC UYÊN², ĐẶNG DANH LỢI³

Tóm tắt

Bài viết đề cập đến định hướng phát triển đào tạo nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long, nhằm đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động và xã hội trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế. Mô hình đề xuất tập trung vào việc xác định rõ nhu cầu phát triển chương trình đào tạo, kết nối chặt chẽ với thị trường lao động cũng như tăng cường nghiên cứu, đổi mới và hợp tác quốc tế. Mục tiêu của mô hình không chỉ nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, phát triển năng lực nhân lực sau đại học mà còn hướng tới sự phát triển bền vững của Trường Đại học Cửu Long. Bài viết phân tích kỹ các yếu tố chính của mô hình, cũng như đề xuất các chiến lược cụ thể để triển khai mô hình này một cách hiệu quả, từ đó góp phần vào sự phát triển chung của hệ thống giáo dục đại học và nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam.

Từ khóa: *Đổi mới giáo dục, Giáo dục sau đại học, Phát triển bền vững, Phát triển nguồn nhân lực.*

Abstract

The article mentions the orientation for postgraduate human resource training and development at the University of Cuu Long, to meet the increasing needs of the labor market and society in the era of industrial revolution 4.0 and international integration. The proposed model focuses on clearly identifying the need to develop training programs, closely connecting with the labor market as well as strengthening research, innovation, and international cooperation. The goal of the model is not only to improve training quality and develop postgraduate human resource competencies but also toward the sustainable development of the University of Cuu Long. This article carefully analyzes the main elements of the model and proposes specific strategies to implement this model effectively, thereby contributing to the overall development of the higher education system and high-quality human resources in Vietnam.

Keywords: *Educational innovation, Postgraduate education, Sustainable development, Human resource development.*

¹ Tiến sĩ, Khoa Tài chính – Kế toán, Trường Đại học Cửu Long

² Tiến sĩ, Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cửu Long

³ Tiến sĩ, Khoa Quản trị kinh doanh, Trường Đại học Cửu Long

* Người chịu trách nhiệm về bài viết: Nguyễn Hoàng Giang

Đặt vấn đề

Trong thời đại cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế, việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao tại Trường Đại học Cửu Long trở nên cấp bách và không thể trì hoãn. Những thay đổi nhanh chóng của thị trường lao động và nhu cầu ngày càng tăng về nguồn nhân lực chất lượng đòi hỏi phải nâng cấp và đổi mới chương trình đào tạo. Đây không chỉ là yêu cầu khách quan mà còn là nhu cầu cần thiết để Trường Đại học Cửu Long đóng góp vào sự phát triển kinh tế - xã hội của Việt Nam.

Bên cạnh việc đáp ứng nhu cầu thị trường lao động, Trường Đại học Cửu Long cần cam kết tạo ra một hệ thống giáo dục đại học hiện đại, linh hoạt, đáp ứng nhu cầu hội nhập quốc tế. Mục tiêu không chỉ là cung cấp kiến thức, kỹ năng chuyên môn mà còn phát triển năng lực nghiên cứu, tư duy phản biện và kỹ năng mềm cho học viên cao học và nghiên cứu sinh, mà còn chuẩn bị cho họ trở thành nhà lãnh đạo, chuyên gia và nhà nghiên cứu có khả năng đổi mới và giải quyết những thách thức toàn cầu trong tương lai.

Vì vậy, việc xây dựng và triển khai mô hình đào tạo nhân lực sau đại học toàn diện, sáng tạo và kịp thời là bước đi quan trọng và cần thiết tại Trường Đại học Cửu Long. Điều này không chỉ góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, giáo dục mà còn đáp ứng yêu cầu, mong đợi của xã hội và thị trường lao động, qua đó khẳng định vai trò, sứ mệnh của Trường Đại học Cửu Long về đào tạo các thể hệ lãnh đạo, chuyên gia và nhà nghiên cứu sẵn sàng cho tương lai.

1. Tổng quan về phát triển nguồn nhân lực sau đại học

Phát triển nguồn nhân lực sau đại học ở Việt Nam, đặc biệt là ở Trường Đại học Cửu Long, hiện đang đứng trước giai đoạn đầy thách

thức và cơ hội trong khuôn khổ hội nhập quốc tế và đổi mới giáo dục. Theo Hằng và Trung (2022) nhấn mạnh hệ thống đào tạo sau đại học cần được cập nhật, điều chỉnh liên tục để phản ánh chính xác nhu cầu thực tiễn của xã hội và thị trường lao động. Điều này đòi hỏi Trường Đại học Cửu Long phải chủ động thay đổi, từ việc tập trung vào chương trình giảng dạy lý thuyết sang cách tiếp cận hợp lý hơn, lồng ghép chặt chẽ với các vấn đề kinh tế - xã hội thực tế.

Phạm Công Nhật (2022) cũng nhấn mạnh tầm quan trọng của đổi mới trong giáo dục đại học, không chỉ nhằm nâng cao chất lượng nguồn nhân lực mà còn nâng cao năng lực cạnh tranh quốc tế của Việt Nam. Đối với Trường Đại học Cửu Long, điều này bao gồm sự thay đổi toàn diện trong cách tiếp cận giáo dục và hợp tác quốc tế, xây dựng môi trường học tập và nghiên cứu tích cực và hợp tác.

Trong bối cảnh xu hướng toàn cầu hóa và sự bùng nổ của công nghệ thông tin, Trường Đại học Cửu Long cần đào tạo một lực lượng lao động không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn có kỹ năng sáng tạo, tư duy phản biện và khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa. So với các mô hình giáo dục sau đại học quốc tế, Việt Nam và Trường Đại học Cửu Long vẫn còn khoảng cách lớn về chất lượng và hiệu quả đào tạo.

Trong hoàn cảnh đó, Trường Đại học Cửu Long có cơ hội học hỏi kinh nghiệm của các nước phát triển. Phạm và Dũng (2022) đã phân tích chiến lược phát triển nguồn nhân lực thành công của các nước như Mỹ, Trung Quốc và các nước Đông Nam Á, đề xuất cách Việt Nam có thể áp dụng những bài học này vào chính sách phát triển nguồn nhân lực của mình. Đối với Trường Đại học Cửu Long, nâng cao chất lượng giáo dục, đầu tư vào nghiên cứu phát triển, tạo điều kiện đổi mới, sáng tạo sẽ là chìa khóa để phát triển nguồn nhân lực.

Vì vậy, Trường Đại học Cửu Long cần một sự đổi mới mạnh mẽ trong phát triển nguồn nhân lực sau đại học, không chỉ để nâng cao chất lượng đào tạo mà còn để đảm bảo rằng học viên cao học và nghiên cứu sinh có thể thích ứng và phát triển trong môi trường làm việc hiện đại và toàn cầu hóa.

2. Đề xuất mô hình tổng thể

Để tối ưu hóa cơ hội và vượt qua các thách thức trong phát triển nguồn nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long, chúng tôi đề xuất một mô hình tổng thể với các yếu tố chính sau đây: Xác định nhu cầu; Phát triển chương trình đào tạo; kết nối với các thị trường lao động; Nâng cao nghiên cứu và đổi mới; Hợp tác quốc tế và trao đổi tri thức và đánh giá, cải tiến liên tục.

(1) Xác định nhu cầu

Xác định nhu cầu là bước đầu tiên và quan trọng nhất trong mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long. Quá trình này bao gồm một loạt các hoạt động nghiên cứu và phân tích chuyên sâu để hiểu rõ nhu cầu và kỳ vọng của thị trường lao động cũng như xã hội đối với nguồn nhân lực sau đại học. Nội dung cụ thể sau: Thu thập dữ liệu; Phân tích dữ liệu; Tương tác với các ngành công nghiệp; Đánh giá nhu cầu và định hình chương trình.

- Thu thập dữ liệu

Bước đầu tiên là thu thập dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhau, bao gồm doanh nghiệp, ngành công nghiệp, các tổ chức xã hội và cơ sở dữ liệu thị trường lao động. Điều này có thể bao gồm khảo sát, phỏng vấn, phân tích xu hướng tuyển dụng và nhu cầu kỹ năng cụ thể từ các ngành công nghiệp khác nhau.

- Phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập, dữ liệu cần được phân

tích để xác định các xu hướng, nhu cầu kỹ năng và kiến thức cần thiết cho nguồn nhân lực sau đại học. Phân tích này giúp nhận diện các kỹ năng đang thiếu hụt và lĩnh vực kiến thức cần được tập trung phát triển.

- Tương tác với ngành công nghiệp

Giao tiếp và tương tác trực tiếp với ngành công nghiệp và các doanh nghiệp để hiểu rõ hơn về yêu cầu thực tế của họ. Điều này có thể thông qua các hội nghị, hội thảo hoặc các buổi tọa đàm.

Đánh giá nhu cầu xã hội

Ngoài thị trường lao động, việc đánh giá nhu cầu xã hội cũng quan trọng, bao gồm hiểu rõ về yêu cầu văn hóa, xã hội và đạo đức nghề nghiệp. Điều này bao gồm việc phân tích các vấn đề xã hội hiện tại và dự đoán nhu cầu trong tương lai.

Định hình chương trình đào tạo

Dựa trên kết quả phân tích, chương trình đào tạo sau đại học cần được điều chỉnh và định hình để phản ánh chính xác nhu cầu của thị trường và xã hội. Điều này có thể bao gồm việc cập nhật nội dung học, phát triển các khóa học mới và tích hợp kỹ năng mềm cũng như tư duy phản biện vào chương trình giáo dục.

Quá trình xác định nhu cầu này đảm bảo rằng Trường Đại học Cửu Long có thể cung cấp một chương trình giáo dục sau đại học phù hợp, hiện đại và linh hoạt, nhằm đáp ứng hiệu quả nhu cầu của thị trường lao động và xã hội, từ đó góp phần vào sự phát triển bền vững của quốc gia.

(2) Phát triển chương trình đào tạo

Phát triển chương trình đào tạo sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long yêu cầu một quá trình kỹ lưỡng và chi tiết, nhằm đảm bảo chất lượng giáo dục và sự phù hợp với nhu cầu

thực tế. Phát triển chương trình đào tạo bao gồm các nội dung cụ thể sau:

- Phân tích nhu cầu và xu hướng ngành

Dựa trên kết quả từ bước xác định nhu cầu, phân tích xu hướng ngành nghề và thị trường lao động để xác định các kỹ năng và kiến thức cần thiết. Điều này bao gồm việc nắm bắt những tiến bộ kỹ thuật mới nhất, các phát triển trong lĩnh vực liên quan và yêu cầu kỹ năng mới.

- Xây dựng khung chương trình học

Phát triển khung chương trình học dựa trên các nhu cầu và xu hướng đã phân tích. Điều này bao gồm việc xác định các môn học cốt lõi, các khóa học tùy chọn, và các module kỹ năng. Cần đảm bảo rằng chương trình học kết hợp cân đối giữa lý thuyết và thực hành, cũng như cung cấp các kỹ năng mềm quan trọng như tư duy phản biện và sáng tạo.

- Thiết kế nội dung học tập

Phát triển nội dung cho từng khóa học, bao gồm việc xác định các mục tiêu học tập cụ thể, phương pháp giảng dạy, tài liệu học và đánh giá. Cần chú trọng đến việc tích hợp các công nghệ giáo dục hiện đại và phương pháp học tập tích cực.

- Đánh giá và cập nhật liên tục

Chương trình đào tạo cần được đánh giá và cập nhật thường xuyên để đảm bảo rằng nó vẫn phù hợp với thay đổi của thị trường lao động và nhu cầu xã hội. Điều này có thể bao gồm việc thu thập phản hồi từ học viên cao học, nghiên cứu sinh, giảng viên và các đối tác ngành nghề.

- Tăng cường kỹ năng thực hành và ứng dụng

Đảm bảo rằng chương trình đào tạo cung cấp đủ cơ hội để học viên cao học và nghiên

cứ sinh phát triển kỹ năng thực hành thông qua dự án thực tế, thực tập, và hợp tác với doanh nghiệp.

- Phát triển kỹ năng mềm và tư duy phản biện:

Tích hợp việc phát triển kỹ năng mềm và tư duy phản biện vào chương trình học, nhằm chuẩn bị cho học viên cao học và nghiên cứu sinh khả năng đối mặt với những thách thức phức tạp trong môi trường làm việc hiện đại.

Quá trình phát triển chương trình đào tạo này nhằm mục tiêu tạo ra một chương trình học sau đại học toàn diện, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đồng thời phát triển toàn diện kỹ năng và kiến thức cho học viên cao học và nghiên cứu sinh, chuẩn bị họ cho một thế giới lao động ngày càng toàn cầu hóa và thay đổi nhanh chóng.

(3) Kết nối với thị trường lao động

Kết nối chương trình đào tạo với thị trường lao động là một yếu tố cốt lõi để đảm bảo rằng nguồn nhân lực sau đại học từ Trường Đại học Cửu Long có đủ năng lực và kỹ năng để đáp ứng nhu cầu thực tế của xã hội và kinh tế. Dưới đây là các bước quan trọng trong việc thiết lập và duy trì mối kết nối này:

- Hợp tác với doanh nghiệp và tổ chức

Xây dựng và duy trì mối quan hệ chặt chẽ với doanh nghiệp, tổ chức, và ngành công nghiệp. Mục đích là để hiểu rõ nhu cầu của họ và phản ánh những yêu cầu này trong chương trình đào tạo. Hợp tác này có thể thông qua việc mời chuyên gia ngành nghề tham gia giảng dạy, tư vấn chương trình học, hoặc tham gia các hội thảo và sự kiện.

- Tạo cơ hội thực tập và dự án thực tế:

Tích hợp các cơ hội thực tập và dự án thực tế vào chương trình đào tạo. Điều này

cho phép học viên cao học và nghiên cứu sinh áp dụng kiến thức và kỹ năng đã học vào môi trường làm việc thực tế, đồng thời phát triển kỹ năng mềm và kinh nghiệm làm việc.

- Phản hồi từ thị trường lao động

Thu thập và phân tích phản hồi từ doanh nghiệp và các tổ chức về hiệu suất và kỹ năng của học viên cao học và nghiên cứu sinh sau khi tốt nghiệp. Điều này giúp đánh giá và cải tiến chương trình đào tạo để nó luôn cập nhật và phù hợp với thay đổi của thị trường.

- Liên kết chương trình học với nhu cầu thị trường:

Đảm bảo rằng chương trình học liên tục được cập nhật để phản ánh những thay đổi trong nhu cầu kỹ năng và kiến thức của thị trường lao động. Điều này có thể bao gồm việc thêm các khóa học mới, cập nhật nội dung học, hoặc điều chỉnh phương pháp giảng dạy.

- Xây dựng mạng lưới cựu học viên cao học và nghiên cứu sinh:

Tạo và duy trì một mạng lưới cựu học viên cao học và nghiên cứu sinh mạnh mẽ, nhằm thúc đẩy sự kết nối giữa học viên cao học, nghiên cứu sinh hiện tại và các chuyên gia trong ngành. Mạng lưới này có thể hỗ trợ trong việc tìm kiếm cơ hội nghề nghiệp và tạo ra các mối quan hệ chuyên nghiệp.

- Tăng cường kỹ năng nghề nghiệp:

Tích hợp các khóa học và hoạt động nhằm phát triển kỹ năng nghề nghiệp của học viên cao học và nghiên cứu sinh, như kỹ năng giao tiếp, lãnh đạo, quản lý thời gian, và làm việc nhóm, để chuẩn bị họ tốt nhất cho thị trường lao động.

Qua các bước này, Trường Đại học Cửu Long không chỉ tạo ra nguồn nhân lực sau đại học có chất lượng cao mà còn đảm bảo rằng

học viên cao học và nghiên cứu sinh của mình được chuẩn bị tốt nhất để nhập cuộc vào thị trường lao động hiện đại, đáp ứng yêu cầu và kỳ vọng của xã hội và ngành công nghiệp.

(4) Nâng cao nghiên cứu và đổi mới

Nâng cao hoạt động nghiên cứu và đổi mới là yếu tố quan trọng trong mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long. Điều này không chỉ thúc đẩy sự sáng tạo và tiến bộ khoa học mà còn giúp học viên cao học, nghiên cứu sinh và giảng viên phát triển kỹ năng nghiên cứu và tư duy phản biện. Các bước sau đây mô tả cách tiếp cận này:

- Tạo môi trường nghiên cứu mạnh mẽ

Xây dựng và duy trì một môi trường nghiên cứu tích cực, nơi học viên cao học, nghiên cứu sinh và giảng viên có thể tham gia vào nghiên cứu khoa học. Điều này bao gồm việc cung cấp các nguồn lực cần thiết như phòng thí nghiệm hiện đại, cơ sở dữ liệu và tài chính cho nghiên cứu.

- Khuyến khích nghiên cứu ứng dụng:

Hướng học viên cao học, nghiên cứu sinh và giảng viên vào các dự án nghiên cứu có tính ứng dụng cao và giải quyết các vấn đề thực tế. Điều này giúp tăng cường kết nối giữa lý thuyết và thực hành, và thúc đẩy sự đổi mới.

- Hợp tác đa ngành và liên ngành

Khuyến khích nghiên cứu đa ngành và liên ngành, tạo điều kiện cho sự hợp tác giữa các khoa và bộ môn khác nhau. Điều này giúp mở rộng góc nhìn và tạo ra những giải pháp sáng tạo cho các vấn đề phức tạp.

(5) Tăng cường hợp tác nghiên cứu quốc tế

Mở rộng mạng lưới hợp tác nghiên cứu quốc tế, tham gia vào các dự án nghiên cứu

chung và trao đổi chuyên gia, nhằm tận dụng kiến thức và kỹ thuật tiên tiến từ khắp nơi trên thế giới.

- Hỗ trợ tài chính và cơ sở vật chất cho nghiên cứu

- Đảm bảo có đủ tài chính và cơ sở vật chất hỗ trợ các dự án nghiên cứu, từ việc cấp kinh phí nghiên cứu cho tới cung cấp trang thiết bị và phòng thí nghiệm.

- Phát triển kỹ năng nghiên cứu cho học viên cao học và nghiên cứu sinh:

Tích hợp các khóa học và chương trình huấn luyện về phương pháp nghiên cứu, kỹ năng thu thập và phân tích dữ liệu, viết báo cáo khoa học, và phản biện khoa học trong chương trình đào tạo.

Qua việc tập trung vào nâng cao nghiên cứu và đổi mới, Trường Đại học Cửu Long không chỉ góp phần vào sự phát triển khoa học mà còn chuẩn bị cho học viên cao học, nghiên cứu sinh và giảng viên của mình kỹ năng và kiến thức cần thiết để trở thành những nhà nghiên cứu và chuyên gia tiên tiến trong tương lai.

(6) Hợp tác quốc tế và trao đổi tri thức

Hợp tác quốc tế và trao đổi tri thức là thành phần quan trọng trong mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long, nhằm mục tiêu mở rộng tầm nhìn và cập nhật kiến thức trong bối cảnh toàn cầu. Dưới đây là các bước cụ thể:

- Xây dựng đối tác quốc tế:

Hợp tác với các trường đại học, viện nghiên cứu, và tổ chức giáo dục quốc tế. Mục tiêu là tạo lập mối quan hệ hợp tác lâu dài, hỗ trợ chia sẻ kiến thức, kỹ thuật và kinh nghiệm giữa các tổ chức.

- Chương trình trao đổi học thuật:

Phát triển và thực hiện các chương trình

trao đổi học thuật, cho phép học viên cao học, nghiên cứu sinh và giảng viên tham gia học tập và nghiên cứu tại các tổ chức đối tác. Điều này giúp họ tiếp xúc với các phương pháp giáo dục, nghiên cứu và văn hóa khác nhau, mở rộng kiến thức và kỹ năng của họ.

- Dự án nghiên cứu quốc tế:

Tham gia và hợp tác trong các dự án nghiên cứu quốc tế. Điều này không chỉ cung cấp cơ hội để cải thiện kỹ năng nghiên cứu mà còn giúp áp dụng kiến thức trong các dự án thực tế, có tầm ảnh hưởng toàn cầu.

- Hội thảo và hội nghị quốc tế:

Tổ chức và tham gia các hội thảo, hội nghị và sự kiện quốc tế. Điều này không chỉ cập nhật kiến thức mới nhất trong các lĩnh vực chuyên môn mà còn mở rộng mạng lưới chuyên gia và cơ hội hợp tác.

- Tăng cường năng lực ngoại ngữ:

Phát triển chương trình giáo dục để tăng cường năng lực ngoại ngữ cho học viên cao học, nghiên cứu sinh và giảng viên, nhằm hỗ trợ họ trong việc tham gia hiệu quả vào các hoạt động quốc tế.

- Sử dụng công nghệ để hợp tác:

Tận dụng công nghệ thông tin và truyền thông để hỗ trợ hợp tác quốc tế, bao gồm các lớp học trực tuyến, hội thảo web và các nền tảng hợp tác nghiên cứu.

Qua các hoạt động này, Trường Đại học Cửu Long không chỉ tăng cường chất lượng giáo dục và nghiên cứu của mình mà còn góp phần vào việc tạo ra một môi trường học thuật toàn cầu, nơi trao đổi tri thức và kinh nghiệm giữa các nền văn hóa và hệ thống giáo dục khác nhau, qua đó góp phần vào sự phát triển bền vững của giáo dục đại học và nghiên cứu quốc tế.

(7) Đánh giá và cải tiến liên tục

Đánh giá và cải tiến liên tục là một phần thiết yếu trong mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long. Đây là quá trình không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu thông qua phản hồi, đánh giá và cải tiến liên tục. Các bước trong quá trình này bao gồm:

- Thu thập và phân tích phản hồi:

Thu thập phản hồi từ học viên cao học, nghiên cứu sinh, giảng viên, cựu học viên và đối tác doanh nghiệp về chất lượng giáo dục và nghiên cứu. Điều này bao gồm việc sử dụng khảo sát, phỏng vấn, và các hình thức đánh giá khác để hiểu rõ về trải nghiệm, kết quả học tập và kỹ năng nghề nghiệp của người học.

- Theo dõi và đánh giá kết quả

Theo dõi sự tiến bộ và thành tích của học viên cao học và nghiên cứu sinh sau khi tốt nghiệp, cũng như đánh giá tác động của chương trình đào tạo đối với sự phát triển nghề nghiệp của họ. Điều này giúp nhận diện các lĩnh vực cần cải thiện trong chương trình đào tạo.

- Cải tiến chương trình đào tạo

Dựa trên phân tích phản hồi và kết quả đánh giá, xác định các cơ hội cải tiến chương trình đào tạo, bao gồm việc cập nhật nội dung học, phương pháp giảng dạy và các tài nguyên hỗ trợ học tập.

- Phát triển chính sách và quy trình

Xây dựng và cập nhật các chính sách và quy trình liên quan đến giáo dục và nghiên cứu, nhằm đảm bảo chất lượng và hiệu quả trong mọi khía cạnh của chương trình đào tạo.

- Sử dụng công nghệ trong đánh giá

Tận dụng công nghệ thông tin và các phần mềm quản lý học tập để tự động hóa quá trình thu thập phản hồi và đánh giá, giúp việc phân

tích dữ liệu trở nên hiệu quả và chính xác hơn.

- Tạo điều kiện cho đổi mới giáo dục

Khuyến khích và tạo điều kiện cho giảng viên và nhân viên phát triển các phương pháp giảng dạy sáng tạo và hiệu quả, thông qua việc cung cấp nguồn lực và hỗ trợ đào tạo chuyên môn.

Qua việc thực hiện các bước này, Trường Đại học Cửu Long không chỉ đảm bảo rằng chương trình đào tạo của mình luôn cập nhật và phù hợp với yêu cầu thay đổi của thị trường lao động và xã hội, mà còn tạo điều kiện để phát triển một môi trường giáo dục đáp ứng nhu cầu học tập và nghiên cứu của học viên cao học, nghiên cứu sinh và giảng viên trong thời đại mới.

Mục tiêu cuối cùng của mô hình này là tạo ra một hệ thống giáo dục sau đại học linh hoạt, đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động và thúc đẩy sự đổi mới, sáng tạo trong xã hội, góp phần vào sự phát triển bền vững của Việt Nam.

3. Đề xuất mô hình phát triển năng lực cá nhân

Trong bối cảnh phát triển nguồn nhân lực sau đại học, việc áp dụng mô hình phát triển năng lực cá nhân trở nên cần thiết và tất yếu. Mô hình này dựa trên cơ sở lý thuyết của GIZ (2015), cung cấp cách tiếp cận khung toàn diện, phân loại năng lực phát triển con người ở ba cấp độ chính: cá nhân, tổ chức và môi trường tạo điều kiện. Sự kết hợp này không chỉ tạo nên một hệ thống thống nhất, hiệu quả mà còn đảm bảo mỗi cấp độ tương tác và hỗ trợ lẫn nhau, từ đó góp phần vào mục tiêu chung là phát triển bền vững.

Ở cấp độ cá nhân, mô hình tập trung vào việc nâng cao kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng mềm và khả năng tư duy phản biện, cùng với sự sáng

tạo và đổi mới. Mục tiêu ở đây không chỉ là trang bị cho mỗi cá nhân những kiến thức, kỹ năng cần thiết mà còn khuyến khích họ đóng góp hiệu quả vào sự phát triển của tổ chức và xã hội. Điều này rất quan trọng trong việc đảm bảo rằng sự phát triển cá nhân phù hợp và hỗ trợ các mục tiêu chung của tổ chức, từ đó tạo ra sự phát triển bền vững và hiệu quả.

Mô hình tập trung vào việc nâng cao kỹ năng, kiến thức và khả năng cá nhân của mỗi cá nhân, với mục tiêu cuối cùng là trang bị cho họ để đóng góp hiệu quả vào sự thay đổi ở cấp tổ chức và xã hội. Điều này được thực hiện thông qua một loạt các phương pháp và chiến lược, bao gồm tạo điều kiện phát triển chuyên sâu và đổi mới trong học tập và thực hành nghề nghiệp.

- Cải thiện kỹ năng thông qua đào tạo, hội thảo và hoạt động thực hành

Trong bối cảnh phát triển nguồn nhân lực sau đại học, việc nâng cao kỹ năng cá nhân thông qua các chương trình đào tạo chuyên sâu, hội thảo và hoạt động thực tiễn đóng vai trò trung tâm. Phương pháp này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc tiếp thu kiến thức chuyên môn và kỹ thuật thông qua phương pháp học tập tích cực và thực tế, theo đó các khóa đào tạo và hội thảo được thiết kế để cung cấp kiến thức chuyên ngành, chuyên sâu về các lĩnh vực cụ thể, giúp sinh viên xây dựng nền tảng vững chắc trong chuyên ngành của mình. Chương trình thường bao gồm các bài giảng của các chuyên gia trong ngành, thảo luận nhóm và nghiên cứu trường hợp cụ thể, từ đó nâng cao hiểu biết và kỹ năng phân tích.

Áp dụng kiến thức vào thực tiễn thông qua các dự án nghiên cứu, thực tập và mô phỏng là rất quan trọng để phát triển các kỹ năng thực tế. Những hoạt động này không chỉ giúp học sinh vận dụng kiến thức lý thuyết

vào các tình huống thực tế mà còn phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề, làm việc nhóm và quản lý dự án. Bên cạnh đó, việc khuyến khích và hỗ trợ việc học tập, tự học không ngừng là cần thiết để các cá nhân liên tục cập nhật kiến thức, kỹ năng của mình. Điều này bao gồm việc cung cấp tài nguyên học tập trực tuyến, các khóa học mở rộng và tạo điều kiện cho việc tự học và phát triển cá nhân.

Mô hình không chỉ nhằm mục đích cung cấp những kiến thức, kỹ năng cần thiết mà còn nhấn mạnh tầm quan trọng của việc vận dụng kiến thức vào thực tiễn, cũng như phát triển khả năng tự học và tính tự giác, điều cần thiết trong một thế giới đang liên tục thay đổi.

- Phát triển khả năng sáng tạo, tư duy phản biện và kỹ năng mềm

Trong khuôn khổ phát triển năng lực cá nhân, một yếu tố quan trọng cần được chú trọng là phát triển khả năng sáng tạo, tư duy phản biện và kỹ năng mềm. Những kỹ năng này đóng một vai trò không thể thiếu trong việc chuẩn bị cho các cá nhân đối mặt và thích ứng với những thách thức ngày càng phức tạp của nơi làm việc hiện đại và toàn cầu. Để thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới, cần tạo điều kiện thuận lợi cho các hoạt động như hackathons, nơi các cá nhân có cơ hội áp dụng kiến thức và kỹ năng để giải quyết các vấn đề cụ thể trong một khung thời gian giới hạn, nhằm thúc đẩy tư duy sáng tạo và linh hoạt. Các sáng kiến nghiên cứu và dự án sáng tạo mang đến cơ hội cho các cá nhân khám phá và thử nghiệm những ý tưởng mới, phát triển khả năng đổi mới và tư duy vượt trội.

Ngoài ra, việc phát triển kỹ năng tư duy phản biện thông qua việc tổ chức thảo luận, hội thảo và phân tích tình huống là cần thiết, giúp cá nhân phát triển khả năng đánh giá thông tin, phân tích vấn đề và đưa ra quyết

định sáng suốt. Đưa ra quyết định dựa trên lý luận logic và dữ liệu. Điều này khuyến khích việc giải quyết vấn đề thông qua các phương pháp phản biện, giúp các cá nhân không chỉ tiếp thu kiến thức mà còn học cách áp dụng nó một cách sáng tạo và hiệu quả. Ngoài ra, việc nâng cao các kỹ năng mềm như giao tiếp, làm việc nhóm, lãnh đạo và quản lý thời gian cũng rất quan trọng trong môi trường làm việc hiện đại. Các hoạt động như hội thảo, mô phỏng và hoạt động nhóm được thiết kế để nâng cao khả năng làm việc với người khác, giao tiếp và thể hiện khả năng lãnh đạo cũng như quản lý công việc và thời gian một cách hiệu quả.

Nhìn chung, phần này của mô hình nhấn mạnh đến việc phát triển một loạt các kỹ năng, không chỉ giới hạn ở chuyên môn kỹ thuật mà còn bao gồm khả năng sáng tạo, phản biện và linh hoạt, tất cả đều cần thiết để thành công trong môi trường làm việc hiện đại và toàn cầu.

- Trang bị cho cá nhân khả năng đóng góp hiệu quả trong quá trình thay đổi

Một yếu tố quan trọng trong mô hình phát triển năng lực cá nhân là trang bị cho các cá nhân khả năng đóng góp hiệu quả vào các quá trình thay đổi ở cấp độ tổ chức và xã hội. Điều này không chỉ đòi hỏi việc phát triển các kỹ năng kỹ thuật mà còn bao gồm việc phát triển khả năng lãnh đạo và quản lý cũng như sự hiểu biết sâu sắc về cơ cấu và chính sách của các tổ chức xã hội. Như Saikia, More, Khan và Gaonkar (2022) nhấn mạnh, đầu tư vào giáo dục sau đại học là một yếu tố quan trọng trong việc phát triển các nhà lãnh đạo tương lai. Họ chỉ ra rằng việc cung cấp nền giáo dục chất lượng cao, kết hợp kiến thức chuyên sâu và kỹ năng quản lý, là cơ sở quan trọng để chuẩn bị cho các nhà lãnh đạo đối mặt với những thách thức của thế giới hiện đại.

Tăng cường khả năng lãnh đạo và quản

lý là một phần quan trọng của chương trình phát triển năng lực cá nhân. Điều này bao gồm việc cung cấp các khóa học về kỹ năng lãnh đạo, quản lý dự án và giao tiếp, tạo cơ hội thực hành những kỹ năng này trong môi trường thực tế. Mục tiêu là giúp các cá nhân không chỉ giỏi trong lĩnh vực chuyên môn mà còn có khả năng hướng dẫn và gây ảnh hưởng tích cực đến người khác.

Ngoài ra, việc phát triển sự hiểu biết về cách thức hoạt động của các tổ chức và cách các quyết định chính sách ảnh hưởng đến xã hội và môi trường là một yếu tố quan trọng khác. Các hoạt động như nghiên cứu trường hợp, tham gia các dự án chính sách và học tập thông qua các sáng kiến cộng đồng giúp các cá nhân hiểu rõ hơn về môi trường nơi họ làm việc và cách họ có thể đóng góp cho sự phát triển của tổ chức và xã hội.

Mô hình này nhấn mạnh tầm quan trọng của việc phát triển năng lực cá nhân một cách toàn diện, không chỉ chú trọng trau dồi kỹ năng chuyên môn mà còn phát triển khả năng tư duy, sáng tạo và đóng góp tích cực cho xã hội và môi trường làm việc. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh hiện đại, nơi đổi mới và thích ứng được coi là chìa khóa thành công và phát triển bền vững.

4. Phân tích và thảo luận

(1) Phân tích mức độ đáp ứng thách thức và nhu cầu hiện tại

Mô hình đề xuất nhằm giải quyết các thách thức và đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động hiện đại. Việc xác định nhu cầu thị trường là bước đầu tiên quan trọng, giúp đảm bảo rằng các chương trình đào tạo sau đại học không chỉ theo kịp xu hướng mà còn hướng tới nhu cầu thực tế của doanh nghiệp và xã hội. Kết nối mạnh mẽ giữa cơ sở giáo dục và ngành nghề không chỉ cải thiện chất lượng đào tạo

mà còn giúp học viên cao học và nghiên cứu sinh có cơ hội tiếp xúc thực tế, từ đó nâng cao khả năng sẵn sàng làm việc sau khi tốt nghiệp.

Nâng cao nghiên cứu và đổi mới cũng là một yếu tố quan trọng, thúc đẩy sự sáng tạo và khả năng đổi mới, điều này vô cùng cần thiết trong kinh tế tri thức. Hợp tác quốc tế không chỉ mở rộng cơ hội học hỏi và trao đổi kinh nghiệm mà còn giúp Việt Nam hội nhập sâu hơn vào mạng lưới giáo dục và nghiên cứu toàn cầu. Cuối cùng, việc đánh giá và cải tiến liên tục giúp mô hình luôn phù hợp và hiệu quả theo thời gian.

(2) Đánh giá mô hình

Mô hình này mang lại nhiều ưu điểm, bao gồm việc cải thiện chất lượng đào tạo, tạo mối liên kết chặt chẽ với thực tế thị trường lao động, và thúc đẩy nghiên cứu và đổi mới. Nó cũng giúp học viên cao học và nghiên cứu sinh phát triển kỹ năng mềm và tư duy phản biện, những kỹ năng cần thiết trong môi trường làm việc hiện đại.

Tuy nhiên, mô hình này cũng đối mặt với một số hạn chế và thách thức. Việc xác định chính xác nhu cầu thị trường có thể khó khăn do sự thay đổi nhanh chóng của thế giới công nghệ và kinh doanh. Các cơ sở giáo dục cần nguồn lực và sự hỗ trợ đáng kể để thực hiện các chương trình đổi mới và hợp tác quốc tế. Ngoài ra, việc duy trì sự cân bằng giữa lý thuyết và thực hành, đồng thời đảm bảo chất lượng giáo dục trong quá trình mở rộng và đổi mới là một thách thức không nhỏ.

Nhìn chung, mô hình này cung cấp một hướng tiếp cận toàn diện và linh hoạt cho phát triển nguồn nhân lực sau đại học, tuy nhiên cần được điều chỉnh và thích ứng liên tục để đối mặt với thách thức và tận dụng tối đa các cơ hội trong môi trường giáo dục và thị trường lao động hiện đại.

- Đánh giá tác động của mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học

Một trong những tác động quan trọng nhất là nâng cao chất lượng và kỹ năng của người học. Mô hình này không chỉ chú trọng cung cấp kiến thức chuyên sâu mà còn trau dồi các kỹ năng mềm và tư duy phản biện, tạo điều kiện cho sinh viên phát triển toàn diện.

Mô hình còn thể hiện khả năng ứng phó linh hoạt, kịp thời trước những biến động của thị trường lao động. Điều này đảm bảo chương trình đào tạo luôn cập nhật, phù hợp với nhu cầu thực tế, từ đó nâng cao khả năng cạnh tranh của người học trong môi trường làm việc hiện đại.

Ngoài ra, mô hình còn mở ra cánh cửa hợp tác quốc tế, đưa học viên cao học, nghiên cứu sinh, giảng viên vào mạng lưới rộng lớn với các cơ hội học tập, nghiên cứu, trao đổi văn hóa. Sự hợp tác này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu mà còn tạo điều kiện trao đổi kiến thức và kinh nghiệm quốc tế.

Cuối cùng, mô hình này còn thúc đẩy đổi mới, sáng tạo trong giáo dục. Sự kết hợp giữa lý thuyết và thực hành cùng với việc áp dụng các phương pháp giảng dạy hiện đại đã tạo nên một môi trường học tập năng động, từ đó khuyến khích sự sáng tạo, đổi mới trong cộng đồng học thuật.

Như vậy, mô hình phát triển nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long không chỉ là bước tiến trong việc nâng cao chất lượng giáo dục mà còn góp phần hình thành nguồn nhân lực chất lượng cao, đáp ứng nhu cầu của học viên cao học và nghiên cứu sinh, đáp ứng nhu cầu của xã hội và thị trường lao động.

- Đánh giá những thách thức và rủi ro

Trong quá trình triển khai mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học, Trường Đại học Cửu Long có thể đối mặt với một số thách thức và rủi ro. Những thách thức này không chỉ liên quan đến việc áp dụng mô hình mà còn liên quan đến việc chấp nhận nó trong hệ thống giáo dục hiện tại.

- Sự phản kháng từ hệ thống giáo dục truyền thống:

Việc triển khai mô hình mới đòi hỏi phải thay đổi cách tiếp cận đào tạo và nghiên cứu. Điều này có thể gặp phải sự phản kháng từ các cơ sở giáo dục truyền thống, đặc biệt khi đề xuất các phương pháp đổi mới, tích hợp lý thuyết và thực hành. Việc thuyết phục các bên liên quan về giá trị và tính hiệu quả của mô hình mới là một thách thức đáng kể.

- Nhu cầu tài chính và nguồn lực

Việc phát triển và triển khai mô hình đào tạo mới đòi hỏi nguồn lực tài chính và nhân lực đáng kể. Đây có thể là một rào cản, đặc biệt trong bối cảnh kinh tế khó khăn hoặc thiếu nguồn lực. Tìm kiếm sự hỗ trợ từ các nguồn tài trợ cũng như quản lý hiệu quả các nguồn lực sẵn có là những yếu tố then chốt để vượt qua thách thức này.

- Rủi ro mất cân bằng cung cầu

Có nguy cơ mất cân bằng cung cầu trên thị trường lao động nếu mô hình không được triển khai cẩn thận và điều chỉnh theo thời gian. Đảm bảo rằng các chương trình đào tạo được cập nhật liên tục để phản ánh nhu cầu thực tế của thị trường là cần thiết để tránh rủi ro này.

- Đối mặt với sự thay đổi công nghệ và xu hướng thị trường

Môi trường công nghệ và thị trường lao động hiện nay đang thay đổi nhanh chóng. Thách thức chính là việc cập nhật liên tục các

chương trình đào tạo để đảm bảo học viên cao học và nghiên cứu sinh không chỉ học được những kỹ năng cần thiết hôm nay mà còn có khả năng thích ứng với những thay đổi trong tương lai.

Như vậy, mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long tuy mang lại nhiều lợi ích nhưng cũng phải đối mặt với một số thách thức, rủi ro cần được quản lý và giải quyết hiệu quả.

5. Kết luận và hướng phát triển tương lai

Mô hình phát triển nguồn nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long trong bối cảnh cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế được đề xuất, là một bước tiến đáng kể, quan trọng trong việc đáp ứng nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao. Mô hình này không chỉ chú trọng cung cấp kiến thức, kỹ năng chuyên môn mà còn chú trọng phát triển năng lực nghiên cứu, tư duy phản biện và kỹ năng mềm, chuẩn bị cho học viên cao học và nghiên cứu sinh trở thành nhà lãnh đạo và chuyên gia tương lai.

Những thay đổi và đổi mới trong chương trình đào tạo đã phản ánh cam kết của Trường Đại học Cửu Long trong việc tạo dựng một hệ thống giáo dục đại học hiện đại và linh hoạt. Triển khai mô hình đào tạo nhân lực sau đại học một cách toàn diện, sáng tạo và kịp thời không những quan trọng mà còn cần thiết, góp phần nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, chất lượng giáo dục và đào tạo. Đồng thời đáp ứng được sự mong đợi của xã hội và thị trường lao động.

Mặc dù mô hình này mang lại nhiều tiềm năng và lợi ích nhưng phải thừa nhận vẫn còn tồn tại những thách thức trong việc áp dụng và triển khai mô hình này một cách hiệu quả. Trường Đại học Cửu Long cần tiếp tục đầu tư nâng cấp cơ sở vật chất, phát triển nguồn lực

giảng viên và tăng cường hợp tác quốc tế để duy trì và nâng cao chất lượng đào tạo.

Trong tương lai, việc liên tục đánh giá và điều chỉnh các mô hình để phù hợp với sự thay đổi của thị trường lao động và nhu cầu xã hội sẽ quan trọng hơn bao giờ hết. Mô hình phát triển nhân lực sau đại học tại Trường Đại học Cửu Long không chỉ góp phần vào sự phát triển bền vững của nhà trường mà còn có tác động tích cực đến sự phát triển chung của giáo dục đại học và nguồn nhân lực có chất lượng tại Việt Nam.

Đối với hướng phát triển và nghiên cứu tương lai, chúng tôi đề xuất các điểm chính sau:

- Nghiên cứu về hiệu quả cải tiến chương trình đào tạo: Đánh giá tác động của các chương trình đào tạo mới đối với năng suất lao động và sự hài lòng của nhà tuyển dụng.

- Phân tích xu hướng thị trường lao động: Theo dõi và phân tích liên tục xu hướng thị trường lao động để điều chỉnh chương trình đào tạo cho phù hợp.

- Đánh giá tác động của hợp tác quốc tế: Nghiên cứu về ảnh hưởng của hợp tác quốc tế đối với chất lượng giáo dục, nghiên cứu và đổi mới.

- Phát triển mô hình hợp tác đa ngành: Khám phá tiềm năng của việc hợp tác giữa các ngành khác nhau trong giáo dục và nghiên cứu để tạo ra giải pháp đổi mới và sáng tạo.

Bằng cách này, Trường Đại học Cửu Long không chỉ củng cố vị thế của mình trong hệ thống giáo dục toàn cầu mà còn tạo ra nguồn nhân lực có khả năng đáp ứng nhu cầu ngày càng cao và đa dạng của xã hội hiện đại và toàn cầu hóa.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Deutsche Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ) GmbH. (2015). Models for human capacity development: Didactics concept of the Academy for International Cooperation. <https://www.giz.de/>
- [2] Hằng, T. T. M., & Trung, N. Đ. (2022). Post-graduate training in Vietnam: Analysis from a manager's perspective. *International Journal of Health Sciences perspective*. *International Journal of Health Sciences*, 6(S5), 486-494.
- [3] <https://doi.org/10.53730/ijhs.v6nS5.7795>
- [4] Pham, K. T., & Dung, B. X. (2022). Human Resource Development Experience of Some Developed Countries and Lessons Drawn for Vietnam Today. *Revista de Investigaciones Universidad del Quindío*, 34(1), 118-127.
- [5] Phạm, C. N. (2018). Vietnam Education Development Solution in the International Current Integration. *International Journal of Education Humanities and Social Science*, 1(01).
- [6] Saikia, A., More, R., Khan, D., & Gaonkar, S. (2022). Emphasis on Post Graduate Degree for Developing Future Leaders. *International Journal of Social Science And Human Research*, 5(02). <https://doi.org/10.47191/ijsshr/v5-i2-22>

Ngày nhận bài: 09/02/2024

Ngày gửi phản biện: 02/03/2024

Ngày duyệt đăng: 08/03/2024