

ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ ĐÀO TẠO THEO ĐỊNH HƯỚNG ỨNG DỤNG: THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP

● LÊ THỊ NGỌC HẠNH

TÓM TẮT:

Bài viết phân tích thực trạng đánh giá hiệu quả đào tạo theo định hướng ứng dụng tại Việt Nam, chỉ ra nhiều hạn chế như thiếu tính thống nhất, thiếu sự tham gia của nhiều bên liên quan và chưa đánh giá được hiệu quả thực tế. Để khắc phục tình trạng này, bài viết đề xuất một số giải pháp như xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá toàn diện, áp dụng công cụ đánh giá hiện đại và tăng cường sự tham gia của các bên liên quan. Việc xây dựng một hệ thống đánh giá hiệu quả là cần thiết để nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động và góp phần phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao.

Từ khóa: đánh giá hiệu quả, định hướng ứng dụng, thực trạng, giải pháp.

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh cạnh tranh toàn cầu ngày càng khốc liệt, yêu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết. Đào tạo theo định hướng ứng dụng, với mục tiêu trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng thực tế để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động, đã trở thành một xu hướng tất yếu. Tuy nhiên, việc đánh giá hiệu quả của các chương trình đào tạo này vẫn còn nhiều bất cập, đang đặt ra những thách thức lớn cho các tổ chức, doanh nghiệp và nhà quản lý giáo dục.

Hiệu quả thực tế của các chương trình đào tạo theo định hướng ứng dụng hiện nay như thế nào? Những yếu tố nào đang ảnh hưởng đến hiệu quả của quá trình đào tạo này? Và làm thế nào để nâng cao hiệu quả đánh giá, từ đó góp phần cải thiện chất lượng đào tạo? Đó là những câu hỏi mà bài báo này sẽ phân tích và đề xuất giải pháp.

2. Nội dung

2.1. Khái niệm và ý nghĩa của đào tạo theo định hướng ứng dụng

2.1.1. Định nghĩa đào tạo theo định hướng ứng dụng

Đào tạo theo định hướng ứng dụng là một phương pháp giáo dục hiện đại, tập trung vào việc trang bị cho người học những kiến thức, kỹ năng và thái độ cần thiết để có thể ứng dụng ngay vào thực tiễn công việc. Khác biệt rõ rệt so với đào tạo truyền thống, nơi lý thuyết chiếm ưu thế, đào tạo theo định hướng ứng dụng nhấn mạnh vào việc kết nối lý thuyết với thực hành, tạo ra những sản phẩm hoặc dịch vụ có giá trị thực tế. Điều này có nghĩa là người học không chỉ nắm vững kiến thức lý thuyết mà còn được rèn luyện các kỹ năng mềm, kỹ năng chuyên môn và khả năng giải quyết vấn đề một cách linh hoạt.

Đặc trưng nổi bật của đào tạo theo định hướng ứng dụng là tính thực tiễn cao. Nội dung học tập được thiết kế gắn liền với các tình huống thực tế trong công việc, giúp người học dễ dàng hình dung và áp dụng kiến thức vào thực tế. Bên cạnh đó, tính tương tác cũng là một yếu tố quan trọng, tạo điều kiện cho người học được tham gia tích cực vào quá trình học tập, trao đổi kinh nghiệm và hợp tác với nhau. Tính linh hoạt của chương trình đào tạo cho phép điều chỉnh nội dung và phương pháp giảng dạy để đáp ứng nhu cầu thay đổi của thị trường lao động. Cuối cùng, tính đánh giá liên tục giúp theo dõi tiến độ học tập của người học và kịp thời điều chỉnh quá trình đào tạo để đảm bảo hiệu quả.

2.1.2. Ý nghĩa và vai trò của đào tạo theo định hướng ứng dụng

Đào tạo theo định hướng ứng dụng không chỉ đơn thuần là một phương pháp học tập mà còn mang lại những giá trị to lớn cho cả cá nhân, doanh nghiệp và xã hội. Đối với cá nhân, việc tham gia các chương trình đào tạo này giúp nâng cao năng lực cạnh tranh trên thị trường lao động, mở ra nhiều cơ hội thăng tiến trong nghề nghiệp và thỏa mãn nhu cầu phát triển bản thân. Khi được trang bị những kiến thức và kỹ năng thực tế, người học sẽ tự tin hơn trong việc tìm kiếm và đảm nhận những công việc phù hợp.

Đối với doanh nghiệp, đào tạo theo định hướng ứng dụng đóng góp vào việc nâng cao hiệu quả sản xuất kinh doanh, cải thiện chất lượng sản phẩm, dịch vụ và giảm thiểu chi phí đào tạo. Nhờ có đội ngũ nhân viên được đào tạo bài bản, các doanh nghiệp có thể thích ứng nhanh chóng với những thay đổi của thị trường và nâng cao năng lực cạnh tranh.

Trên phạm vi xã hội, đào tạo theo định hướng ứng dụng góp phần quan trọng vào việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, đáp ứng nhu cầu ngày càng cao của thị trường lao động. Đồng thời, việc đào tạo một lực lượng lao động có chất lượng cao sẽ thúc đẩy sự phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, góp phần xây dựng một xã hội văn minh và hiện đại.

2.1.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả của đào tạo theo định hướng ứng dụng

Hiệu quả của đào tạo theo định hướng ứng dụng

phụ thuộc vào sự tương tác phức tạp của nhiều yếu tố khác nhau, bao gồm cả yếu tố chủ quan và khách quan. Về phía người học, mức độ sẵn sàng, kinh nghiệm làm việc, khả năng tự học và động cơ học tập đóng vai trò quan trọng. Nếu người học không có động lực học tập hoặc không sẵn sàng thay đổi, hiệu quả của quá trình đào tạo sẽ bị hạn chế. Bên cạnh đó, kinh nghiệm làm việc và khả năng tự học sẽ giúp người học tiếp thu kiến thức và kỹ năng một cách nhanh chóng và hiệu quả hơn.

Về phía giảng viên, trình độ chuyên môn, kinh nghiệm giảng dạy và khả năng truyền đạt kiến thức là những yếu tố quyết định đến chất lượng đào tạo. Một giảng viên có trình độ chuyên môn cao, kinh nghiệm giảng dạy phong phú và khả năng truyền đạt kiến thức tốt sẽ giúp người học tiếp thu bài giảng một cách dễ dàng và hứng thú. Nội dung đào tạo cũng là một yếu tố quan trọng. Nếu nội dung đào tạo không phù hợp với nhu cầu thực tế của người học và doanh nghiệp, không được cập nhật thường xuyên, hoặc phương pháp giảng dạy không phù hợp thì hiệu quả đào tạo sẽ không cao.

Phương pháp đánh giá cũng đóng vai trò quan trọng trong việc đánh giá hiệu quả của đào tạo. Một hệ thống đánh giá đa dạng, khách quan và công bằng sẽ giúp xác định chính xác những điểm mạnh, điểm yếu của người học và của chương trình đào tạo, từ đó đưa ra những điều chỉnh phù hợp. Cuối cùng, môi trường đào tạo cũng ảnh hưởng đến hiệu quả học tập. Một môi trường học tập được trang bị đầy đủ cơ sở vật chất, tài liệu học tập và có không khí làm việc thoải mái sẽ tạo điều kiện thuận lợi cho người học.

2.2. Thực trạng đánh giá hiệu quả đào tạo theo định hướng ứng dụng ở Việt Nam

2.2.1. Phân tích các phương pháp đánh giá hiện hành

Hiện nay Việt Nam đang đa dạng hóa các phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo để phù hợp với yêu cầu ngày càng cao của xã hội. Tuy nhiên, mỗi phương pháp đều có những ưu và nhược điểm riêng. Phương pháp đánh giá truyền thống, mặc dù đơn giản và dễ thực hiện, nhưng thường chỉ tập trung vào kiến thức lý thuyết, ít đánh giá được các kỹ năng thực hành và thái độ

làm việc. Điều này dẫn đến việc đánh giá chưa toàn diện và không phản ánh đúng năng lực thực tế của người học.

Để khắc phục hạn chế trên, nhiều tổ chức đã chuyển sang áp dụng các phương pháp đánh giá hiện đại hơn. Phương pháp đánh giá dựa trên năng lực tập trung vào việc đánh giá trực tiếp các kỹ năng và năng lực mà người học đã đạt được, giúp liên kết chặt chẽ hơn với yêu cầu của nhà tuyển dụng. Tuy nhiên, phương pháp này đòi hỏi việc thiết kế các công cụ đánh giá phức tạp và tốn kém. Phương pháp đánh giá dựa trên kết quả cũng là một lựa chọn phổ biến, đặc biệt trong môi trường doanh nghiệp. Tuy nhiên, phương pháp này thường khó đo lường và đòi hỏi thời gian dài để thu thập dữ liệu.

Phương pháp đánh giá dựa trên phản hồi của người học cung cấp một góc nhìn trực tiếp về hiệu quả của chương trình đào tạo. Tuy nhiên, kết quả đánh giá có thể bị ảnh hưởng bởi nhiều yếu tố như tâm lý của người học, sự thành thật trong trả lời và khả năng diễn đạt của họ. Do đó, cần kết hợp phương pháp này với các phương pháp đánh giá khác để đảm bảo tính khách quan.

Nhìn chung, mỗi phương pháp đánh giá đều có những ưu điểm và hạn chế riêng. Việc lựa chọn phương pháp đánh giá phù hợp phụ thuộc vào mục tiêu, đối tượng và nguồn lực của mỗi tổ chức. Xu hướng hiện nay là kết hợp nhiều phương pháp đánh giá khác nhau để có được một bức tranh toàn diện về hiệu quả của chương trình đào tạo.

2.2.2. Thực trạng áp dụng các phương pháp đánh giá

Thực tế áp dụng các phương pháp đánh giá hiệu quả đào tạo tại Việt Nam hiện nay đang cho thấy nhiều hạn chế. Phần lớn các cơ sở đào tạo vẫn chủ yếu dựa vào các phương pháp đánh giá truyền thống, tập trung vào kiến thức lý thuyết, ít quan tâm đến việc đánh giá năng lực thực hành và thái độ làm việc. Việc áp dụng các phương pháp đánh giá hiện đại như đánh giá dựa trên năng lực hay đánh giá dựa trên kết quả còn khá hạn chế, đặc biệt là tại các cơ sở đào tạo quy mô nhỏ.

Một vấn đề đáng lo ngại khác là mức độ tin cậy của kết quả đánh giá. Nhiều trường hợp, kết quả đánh giá chưa được phân tích một cách khoa học,

dẫn đến việc đánh giá chưa thực sự khách quan. Thêm vào đó, việc thiếu các tiêu chí đánh giá thống nhất khiến việc so sánh kết quả giữa các chương trình đào tạo trở nên khó khăn.

Ngoài ra, còn tồn tại một số vấn đề khác như thiếu sự thống nhất về tiêu chí đánh giá giữa các cơ sở đào tạo, thiếu sự tham gia của người học và nhà tuyển dụng vào quá trình đánh giá. Điều này dẫn đến việc kết quả đánh giá chưa phản ánh đầy đủ nhu cầu và kỳ vọng của các bên liên quan. Bên cạnh đó, việc đánh giá thường chỉ tập trung vào kết quả ngắn hạn, bỏ qua tác động lâu dài của đào tạo đối với sự phát triển nghề nghiệp của người học.

2.3. Giải pháp nâng cao hiệu quả đánh giá đào tạo theo định hướng ứng dụng

2.3.1. Xây dựng hệ thống chỉ số đánh giá hiệu quả toàn diện

Để đánh giá một cách khách quan và toàn diện hiệu quả của một chương trình đào tạo, việc xây dựng một hệ thống chỉ số đa chiều rất cần thiết. Hệ thống chỉ số này không chỉ tập trung vào việc đánh giá mức độ nắm vững kiến thức lý thuyết, mà còn bao gồm các chỉ số về kỹ năng, thái độ, hành vi và kết quả công việc.

Việc đánh giá kiến thức giúp xác định mức độ tiếp thu thông tin của người học sau khóa đào tạo. Tuy nhiên, để đánh giá một cách toàn diện, cần kết hợp đánh giá kiến thức với việc đánh giá kỹ năng thực hành. Điều này có nghĩa người học không chỉ cần nắm vững lý thuyết, mà còn phải biết cách áp dụng kiến thức vào thực tế công việc, giải quyết các vấn đề phát sinh. Bên cạnh đó, việc đánh giá thái độ và hành vi cũng rất quan trọng, vì những yếu tố này ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả làm việc của người học.

Cuối cùng, việc đánh giá kết quả công việc là một trong những chỉ số quan trọng nhất để đánh giá hiệu quả của đào tạo. Bằng cách so sánh kết quả công việc trước và sau khi tham gia khóa đào tạo, chúng ta có thể đánh giá được tác động thực tế của chương trình đào tạo đối với hiệu suất làm việc của người học.

Ví dụ: Để đánh giá hiệu quả của một khóa đào tạo về kỹ năng bán hàng, ngoài việc đánh giá kiến thức về các kỹ thuật bán hàng, chúng ta còn cần

đánh giá khả năng áp dụng các kỹ thuật đó vào thực tế thông qua các chỉ số như tỷ lệ đạt được mục tiêu doanh số, số lượng khách hàng mới tìm kiếm được, hay mức độ hài lòng của khách hàng.

2.3.2. Áp dụng các công cụ đánh giá hiện đại

Việc ứng dụng công nghệ thông tin vào quá trình đánh giá hiệu quả đào tạo đang ngày càng trở nên phổ biến. Các công cụ như hệ thống quản lý học tập (LMS), phần mềm khảo sát và phần mềm phân tích dữ liệu đã mang đến những đột phá trong việc đánh giá năng lực và hiệu quả của các chương trình đào tạo.

Hệ thống LMS cho phép tạo ra các bài kiểm tra trực tuyến đa dạng, từ trắc nghiệm đến tự luận, giúp đánh giá kiến thức của học viên một cách nhanh chóng và chính xác. Đồng thời, LMS cũng giúp theo dõi tiến độ học tập của từng học viên, từ đó đưa ra những hỗ trợ cần thiết. Phần mềm khảo sát giúp thu thập ý kiến phản hồi từ nhiều đối tượng tham gia, như học viên, giảng viên và nhà quản lý, cung cấp một cái nhìn đa chiều về chất lượng của chương trình đào tạo. Cuối cùng, phần mềm phân tích dữ liệu giúp xử lý lượng lớn dữ liệu thu thập được, tạo ra các báo cáo chi tiết, từ đó hỗ trợ ra quyết định cải thiện chất lượng đào tạo.

Việc ứng dụng các công cụ này không chỉ giúp tăng cường tính khách quan và chính xác của quá trình đánh giá mà còn tiết kiệm thời gian và chi phí. Đồng thời, nó cũng giúp tạo ra một môi trường học tập tương tác và linh hoạt hơn, đáp ứng nhu cầu học tập của người học trong thời đại số.

2.3.3. Tăng cường sự tham gia của nhiều bên liên quan

Để đánh giá một cách toàn diện và khách quan hiệu quả của một chương trình đào tạo, sự tham gia của nhiều bên là cần thiết. Mỗi bên tham gia sẽ mang đến những góc nhìn khác nhau, giúp có một bức tranh tổng thể về chất lượng của chương trình.

Người học là những người trực tiếp trải nghiệm quá trình học tập, do đó, ý kiến của họ về sự hài lòng, mức độ hữu ích của khóa học và những khó khăn rất cần thiết. Giảng viên, với vai trò là người trực tiếp truyền đạt kiến thức và kỹ năng, có thể đánh giá hiệu quả của phương pháp giảng dạy, tài liệu đào tạo và sự tương tác với học viên. Nhà quản

lý, với góc nhìn về hiệu quả công việc, có thể đánh giá tác động của khóa đào tạo đến năng suất và chất lượng công việc của nhân viên. Cuối cùng, nhà tuyển dụng, với yêu cầu cụ thể về nhân sự, có thể đánh giá sự phù hợp của kỹ năng, kiến thức của người học với yêu cầu công việc thực tế.

Sự tham gia của tất cả các bên liên quan không chỉ giúp có một đánh giá khách quan hơn mà còn tạo ra một vòng phản hồi tích cực, cải thiện chất lượng của các chương trình đào tạo trong tương lai.

2.3.4. Xây dựng cơ chế khuyến khích và hỗ trợ

Để đảm bảo quá trình đánh giá hiệu quả đào tạo được thực hiện thường xuyên và hiệu quả, việc xây dựng một cơ chế khuyến khích và hỗ trợ là vô cùng cần thiết. Cơ chế này không chỉ giúp nâng cao chất lượng đánh giá mà còn tạo động lực cho các cá nhân và tổ chức tham gia vào quá trình này.

Một trong những hoạt động quan trọng là đào tạo cán bộ đánh giá. Việc trang bị cho cán bộ những kiến thức và kỹ năng cần thiết về phương pháp đánh giá, công cụ đánh giá sẽ giúp họ thực hiện đánh giá một cách chuyên nghiệp và khách quan. Bên cạnh đó, rất cần xây dựng một cơ sở dữ liệu chung về đánh giá hiệu quả đào tạo. Cơ sở dữ liệu này sẽ giúp thu thập, lưu trữ và phân tích dữ liệu đánh giá từ nhiều nguồn khác nhau, từ đó rút ra những bài học kinh nghiệm để cải tiến các chương trình đào tạo trong tương lai.

Cuối cùng, việc khen thưởng và ghi nhận những cá nhân, tổ chức có đóng góp tích cực vào quá trình đánh giá là một động lực rất lớn. Điều này không chỉ tạo ra một môi trường làm việc tích cực mà còn khuyến khích mọi người tham gia vào quá trình đánh giá một cách nhiệt tình hơn.

3. Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu và phân tích, bài viết đã làm rõ thực trạng đánh giá hiệu quả đào tạo theo định hướng ứng dụng tại Việt Nam. Nghiên cứu cho thấy hệ thống đánh giá hiệu quả đào tạo hiện tại còn nhiều hạn chế, thiếu tính toàn diện và khách quan. Để khắc phục, cần xây dựng một hệ thống đánh giá mới, bao gồm các chỉ số đa dạng, áp dụng công cụ hiện đại và tăng cường sự tham gia của nhiều bên liên quan. Việc xây dựng và duy trì một hệ thống đánh giá hiệu quả là một quá trình lâu dài, đòi hỏi sự nỗ lực của cả xã hội ■

TÀI LIỆU THAM KHẢO:

1. Phạm Thị Ly, (2016). Giáo dục đại học định hướng nghề nghiệp ứng dụng: Đặc điểm, thách thức và triển vọng ở Việt Nam. Tham luận tại Diễn đàn Quốc gia của các bên liên quan trong giáo dục đại học, do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức ngày 18/12/2014.
2. Chương trình hành động của Chính phủ về Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW về giáo dục đại học.
3. Alvarez, K., Salas, E., and Garofano, C.M. (2004), An integrated model of training evaluation and effectiveness, Human Resource Development Review, 3, 385-407.

Ngày nhận bài: 20/7/2024

Ngày phản biện đánh giá và sửa chữa: 9/8/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 22/8/2024

Thông tin tác giả:

LÊ THỊ NGỌC HẠNH

Trường Đại học Tài chính - Marketing

**ASSESSING THE IMPACT
OF APPLICATION-ORIENTED TRAINING:
CURRENT SITUATION AND SOLUTIONS**

● **LE THI NGOC HANH**

University of Finance - Marketing

ABSTRACT:

This study identified significant shortcomings in Vietnam's current training effectiveness evaluations, including inconsistencies, limited stakeholder involvement, and inadequate assessment of practical outcomes. To address these issues, the study proposed a comprehensive evaluation index system, the adoption of modern evaluation tools, and increased stakeholder participation. By establishing an effective evaluation framework, Vietnam can enhance training quality, align training with labor market needs, and foster a highly skilled workforce.

Keywords: evaluation effectiveness. application-oriented, current situation, solutions.