

ĐÁNH GIÁ HIỆU QUẢ CHƯƠNG TRÌNH HỘI NHẬP NGHỀ NGHIỆP TRONG VIỆC NÂNG CAO KHẢ NĂNG TUYỂN DỤNG CỦA SINH VIÊN TIN HỌC TIẾNG PHÁP TẠI ĐẠI HỌC BÁCH KHOA HÀ NỘI

DƯƠNG THỊ THUỘC

Khoa Ngoại ngữ, Đại học Bách khoa Hà Nội

Nhận bài ngày 12/4/2026. Sửa chữa xong 22/5/2026. Duyệt đăng 29/5/2026.

Abstract

This study evaluates the effectiveness of the “Module d'Insertion Professionnelle” (MIP), a bilingual career integration program for engineering students at Hanoi University of Science and Technology, using the four-level Kirkpatrick framework. Data were collected from 42 final-year students across two cohorts, 12 sector job advertisements, four employer-led mock interview sessions with representatives from Global and FPT Software, and expert course design review. Results show high satisfaction and statistically significant skill gains, with the greatest improvements in CV writing and interview performance. Students from the 2025 MIP cohort received more positive employer evaluations and achieved higher mock interview scores compared to those from the 2021 version, though their language proficiency gaps remain substantial. The study recommends expanding program duration, integrating domain-specific language practice, and deepening employer engagement.

Keywords: Bilingual engineering education, career integration, employability, experiential learning, Kirkpatrick model, skills gap.

1. Đặt vấn đề

Thị trường lao động ngày càng cạnh tranh đòi hỏi sinh viên (SV) tốt nghiệp không chỉ có kiến thức chuyên môn tốt mà còn phải sở hữu kỹ năng mềm cần thiết và năng lực ngoại ngữ. Tuy nhiên, một nghiên cứu của Viện Nghiên cứu Giáo dục cho thấy có đến 83% SV khối kỹ thuật thiếu các kỹ năng mềm thiết yếu như làm việc nhóm, quản lý thời gian và giao tiếp... (Nguyễn Thu Trang và cộng sự, 2022). Để thu hẹp khoảng cách này, chương trình MIP được thiết kế riêng cho SV kỹ thuật Pháp ngữ, hỗ trợ SV tự đánh giá năng lực, xây dựng hồ sơ, phát triển mạng lưới nghề nghiệp và thực hành phỏng vấn với nhà tuyển dụng (NTD) thực tế. Phiên bản 2025 được cải tiến đáng kể so với 2021 về định hướng nghề nghiệp lẫn chiều sâu trải nghiệm, song bằng chứng thực nghiệm về hiệu quả còn hạn chế. Xuất phát từ vấn đề này, bài báo đặt câu hỏi nghiên cứu: *Chương trình MIP phiên bản 2025 có thực sự giúp SV kỹ thuật song ngữ thu hẹp khoảng cách giữa khả năng tuyển dụng của họ và yêu cầu thị trường lao động hay không, và nếu có thì ở mức độ và chiều hướng nào?* Nghiên cứu hướng đến bốn mục tiêu: xác định yêu cầu thị trường lao động kỹ thuật Pháp ngữ tại Đại học Bách khoa Hà Nội giai đoạn 2023–2025; đánh giá mức độ cải thiện năng lực SV sau MIP; phân tích khoảng cách kỹ năng còn tồn tại; và so sánh hiệu quả giữa MIP 2021 và 2025. Nghiên cứu vận dụng mô hình Kirkpatrick (2006), khung Dacre Pool & Sewell (2007) và lý thuyết Bédoué (2019), kết hợp phương pháp hỗn hợp để tam giác hóa dữ liệu từ khảo sát SV, phân tích tin tuyển dụng và đánh giá của NTD và chuyên gia.

2. Phương pháp nghiên cứu

2.1. Thiết kế, đối tượng và mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu áp dụng phương pháp hỗn hợp. Phương pháp định lượng đo lường mức độ cải thiện kỹ năng của SV (pre-test/post-test) và phân tích khoảng cách giữa năng lực SV và yêu cầu thị trường. Phương pháp định tính bổ sung hiểu biết về cơ chế thay đổi thông qua phân tích phản hồi mở của SV,

Email: thuoc.duongthi@hust.edu.vn

nhận xét của nhà tuyển dụng, chuyên gia và nội dung các tin tuyển dụng. Khung Kirkpatrick được sử dụng để tổ chức và diễn giải dữ liệu theo bốn cấp độ. Mẫu nghiên cứu gồm 42 SV năm cuối ngành kỹ thuật: 22 SV khóa 2024-2025 và 20 SV khóa 2023-2024, tất cả đều hoàn thành bảng khảo sát pre-test và post-test đầy đủ (tỷ lệ phản hồi 100%). Toàn bộ 42 SV tham gia phỏng vấn mô phỏng với NTD từ Global hoặc FPT Software. Mẫu bao gồm 70% SV đạt GPA từ 3,2/4,0 trở lên; về ngoại ngữ, 54,5% đạt tiếng Anh B2 trở lên và 40% đạt tiếng Pháp B1 trở lên; 60% chưa có kinh nghiệm làm việc chính thức. Ngoài ra, nghiên cứu phân tích 12 tin tuyển dụng từ các doanh nghiệp kỹ thuật và công nghệ (FPT Software, ABB, Schneider Electric, Linagora, Pentalog, Viettel) được thu thập trong giai đoạn 2023-2025, được chọn theo tiêu chí đại diện cho các lĩnh vực tuyển dụng chính mà SV kỹ thuật hướng đến sau tốt nghiệp.

2.2. Công cụ thu thập và phân tích dữ liệu

Bốn công cụ thu thập dữ liệu được sử dụng: 1. Bảng khảo sát tự đánh giá: SV tự đánh giá khả năng tuyển dụng trên thang Likert 5 mức (1 = Không có năng lực đến 5 = Xuất sắc) trước và sau học phần, gồm 25 chỉ báo trong 5 nhóm kỹ năng theo khung Dacre Pool & Sewell (2007). 2. Phân tích nội dung tin tuyển dụng: 12 tin tuyển dụng được mã hóa theo khung khả năng tuyển dụng để xác định yêu cầu về kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng mềm và trình độ ngoại ngữ. 3. Phiếu đánh giá phỏng vấn mô phỏng: NTD chấm điểm SV theo grille chuẩn (/20) đồng thời đưa ra các nhận xét cá nhân. CV và thư xin việc cũng được đánh giá theo thang chuẩn (/20) bởi giáo viên hướng dẫn. 4. Theo dõi kết quả thực tế: tỷ lệ chuyển đổi từ nộp hồ sơ sang nhận lời mời phỏng vấn, và tỷ lệ nhận lời mời việc làm. Dữ liệu định lượng được phân tích bằng sự chênh lệch trong paired t-test, điểm thi ... Dữ liệu định tính được phân tích theo quy trình mã hóa chủ đề sáu bước của Braun & Clarke (Braun, V., & Clarke, V., 2006, tr. 87). Giai đoạn 1 và 2 (Làm quen với dữ liệu và tạo mã ban đầu): Tương ứng với việc “đọc và đánh dấu ý quan trọng”. Giai đoạn 3 (Tìm kiếm các chủ đề): Tương ứng với việc “gom nhóm các ý có liên quan”. Giai đoạn 4 và 5 (Rà soát và xác định/đặt tên chủ đề): Tương ứng với việc “đặt tên và kiểm tra tính hợp lý của từng nhóm” và Giai đoạn 6: Viết báo cáo. Khoảng cách kỹ năng được tính theo công thức: *Khoảng cách* = % SV đạt kỹ năng sau khóa học - % mà NTD yêu cầu; kết quả âm cho thấy SV chưa đáp ứng yêu cầu, kết quả dương cho thấy SV đạt hoặc vượt mức yêu cầu.

2.3. Thiết kế chương trình MIP phiên bản 2025

Chương trình MIP được thiết kế theo nguyên tắc học đi đôi với thực hành, dựa trên lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984, tr. 38), với tổng thời lượng 30 giờ phân bổ trong một học kỳ. Phiên bản 2025 kế thừa và phát triển từ phiên bản 2021 qua bốn cải tiến cốt lõi: - Tích hợp mô hình Ikigai kết hợp phản hồi 360°. SV xác định giao điểm giữa đam mê cá nhân, năng lực bản thân, nhu cầu thị trường và khả năng tạo thu nhập, từ đó định hướng nghề nghiệp chủ động thay vì tiếp cận thụ động; - Bổ sung phương pháp STAR/CAR song hành cùng PARQ. SV được trang bị công cụ chứng minh năng lực theo chuẩn quốc tế, trình bày kinh nghiệm bằng dữ liệu cụ thể và có thể đo lường, nâng cao sức thuyết phục trong hồ sơ và phỏng vấn; - Tăng gấp đôi thời lượng chuẩn bị phỏng vấn. Chương trình cung cấp hệ thống câu hỏi thường gặp, kỹ thuật giao tiếp nói và rèn luyện giao tiếp phi ngôn ngữ (ngôn ngữ cơ thể, cận ngôn ngữ, hình ảnh ngoại hình) nhằm giúp SV xây dựng hình ảnh chuyên nghiệp nhất quán; - Tích hợp tình huống thực tế qua video mô phỏng phỏng vấn giữa chuyên gia và cựu SV, kèm nhận xét chuyên môn về phần trả lời và hồ sơ dự tuyển, giúp người học quan sát việc ứng dụng kiến thức trong bối cảnh tuyển dụng thực tế.

3. Nội dung nghiên cứu

3.1. Tổng quan nghiên cứu và khung lý thuyết

3.1.1. Khái niệm khả năng tuyển dụng (employability)

Khả năng tuyển dụng được định nghĩa là “Tập hợp các năng lực đạt được, bao gồm kỹ năng, sự hiểu biết và những phẩm chất cá nhân, giúp SV tốt nghiệp gia tăng khả năng có việc làm và thành công trong lĩnh vực nghề nghiệp đã chọn, đồng thời đóng góp tích cực cho sự phát triển của cá nhân, nguồn nhân lực, cộng đồng và nền kinh tế” (Yorke, M., & Knight, P.T. 2006, tr. 3). Bridgstock mở rộng khái niệm employability bằng cách nhấn mạnh vai trò trung tâm của kỹ năng quản lý nghề nghiệp “Bao gồm tự nhận thức về giá trị, năng lực, sở thích và mục tiêu nghề nghiệp và hiểu biết thị trường lao động, tìm kiếm cơ hội việc làm, xây

dựng mạng lưới quan hệ nghề nghiệp và trình bày bản thân với nhà tuyển dụng” (Bridgstock, R., 2009, tr. 35-38). Dacre Pool và Sewell, dựa trên mô hình DOTS của Law và Watts, nhấn mạnh vai trò của các năng lực quản lý nghề nghiệp như tự nhận thức, nhận thức cơ hội nghề nghiệp, kỹ năng tìm việc và tự trình bày bản thân (Dacre Pool L., & Sewell, P., 2007, tr. 279-280). Những thành tố này được tích hợp trong mô hình CareerEDGE và trở thành cơ sở quan trọng cho việc thiết kế các chương trình phát triển khả năng tuyển dụng của SV. Nghiên cứu này bổ sung thêm khái niệm *professionnalité étudiante* của Bédoué (Bédoué C., 2019, tr. 20). Khác với employabilité vốn được đo bằng kết quả thị trường lao động, *professionnalité* là một quá trình cá nhân hóa, tích lũy từ học tập, bằng cấp lẫn trải nghiệm sống. Trong bối cảnh MIP, đây là nền tảng để SV trở thành chủ thể chủ động trong lộ trình nghề nghiệp của chính mình.

3.1.2. Đánh giá chương trình chuẩn bị nghề nghiệp

Bên cạnh đánh giá trực tiếp từ chuyên gia về khóa học, nghiên cứu sử dụng mô hình bốn cấp độ Kirkpatrick và Kirkpatrick làm khung đánh giá chính, gồm: phản ứng (mức độ hài lòng), học tập (cải thiện kiến thức và kỹ năng), hành vi (khả năng ứng dụng thực tế) và kết quả (tác động dài hạn) (Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D., 2006, tr. 317-318). Nghiên cứu tích hợp mô hình này với phân tích đa nguồn dữ liệu, bao gồm dữ liệu thị trường lao động thực tế nhằm cung cấp bằng chứng toàn diện về hiệu quả chương trình. Để đo lường sự thay đổi năng lực SV, các hoạt động MIP được phân loại theo ba nhóm trong khung lý thuyết Bédoué (Bédoué C., 2019, tr. 21) R1, Chuyên môn: Chuyển hóa kiến thức kỹ thuật và bằng cấp thành minh chứng năng lực có thể đo lường được trong hồ sơ ứng tuyển chuẩn ATS. R2, Thích nghi: Rèn luyện giao tiếp chuyên nghiệp qua phương pháp STAR/CAR, giao tiếp phi ngôn ngữ trong phỏng vấn và phân tích văn hóa doanh nghiệp qua công cụ Fiche Signalétique. R3, Tín hiệu: Khai thác các lợi thế cạnh tranh có thể định lượng như thương hiệu Đại học BKHN, chương trình kỹ sư chất lượng cao và năng lực song ngữ để tạo sự khác biệt trên hồ sơ.

3.2. Kết quả nghiên cứu

3.2.1. Yêu cầu tuyển dụng của thị trường lao động

Phân tích nội dung 12 tin tuyển dụng giai đoạn 2023-2025 cho thấy thị trường lao động kỹ thuật tiếng Pháp tại Việt Nam đặt kỳ vọng cao về một hồ sơ ứng viên toàn diện. Kỹ năng giao tiếp bằng tiếng Anh được đề cập trong 90% tin tuyển dụng, tiếp theo là làm việc nhóm (85%) và giải quyết vấn đề (80%). Điều này phản ánh sự phổ biến của mô hình làm việc Agile/Scrum trong các dự án công nghệ cao hiện nay. Tiếng Pháp chuyên ngành xuất hiện trong 47% tin tuyển dụng. Đáng chú ý, phân tích cho thấy sự chuyển dịch rõ rệt trong yêu cầu tuyển dụng theo thời gian. Với SV Tin học Việt-Pháp 2023-2024, các tin tuyển dụng tập trung vào phát triển phần mềm truyền thống (ReactJS, Java, PHP) với yêu cầu 1 đến 5 năm kinh nghiệm. Đến SV Kỹ sư chất lượng cao ngành Tin học công nghiệp và tự động hóa 2024-2025, 100% tin tuyển dụng là các vị trí thực tập R&D không yêu cầu kinh nghiệm, nhấn mạnh Công nghiệp 4.0 (IoT nhúng công nghiệp, robot, thị giác máy tính của ABB và FPT Software; AI và xử lý tiếng nói của Linagora). Điểm mới nổi bật là kỹ năng tò mò và ham học hỏi xuất hiện trong 100% tin tuyển dụng năm 2025 so với 0% giai đoạn 2023-2024, phản ánh yêu cầu thích ứng liên tục với các công nghệ mới có vòng đời ngắn.

3.2.2. Mức độ cải thiện khả năng tuyển dụng sau MIP

Kết quả phân tích dữ liệu khảo sát từ 20 SV hoàn thành bảng khảo sát đầy đủ cho thấy SV tự đánh giá có sự cải thiện đáng kể về hầu hết các năng lực tuyển dụng sau khi hoàn thành học phần MIP. Kết quả Test đầu và cuối cho thấy sự khác biệt giữa mức độ tự đánh giá trước và sau khóa học là có ý nghĩa thống kê đối với tất cả các nhóm kỹ năng được khảo sát ($p < .01$).

Bảng 1: Mức độ cải thiện kỹ năng tuyển dụng sau học phần MIP (n=20)

Nhóm kỹ năng	TB Test đầu khóa	TB Test cuối khóa	Δ : Mức độ thay đổi
D1: Tự nhận thức và định hướng nghề nghiệp	2.1	4.3	+2.2
- Xây dựng mục tiêu nghề nghiệp theo nguyên tắc SMART	1.8	4.5	+2.7
- Xác định định hướng nghề nghiệp theo mô hình Ikigai	1.5	4.3	+2.8

D2: Phân tích thị trường lao động và cơ hội nghề nghiệp	2.3	4.1	+1.8
- Phân tích yêu cầu tuyển dụng	2.5	4.2	+1.7
- Xác định thị trường việc làm tiềm năng	1.9	3.9	+2.0
D3: Xây dựng hồ sơ nghề nghiệp chuyên nghiệp	2.4	4.1	+1.7
- Thiết kế CV phù hợp ATS	2.3	4.5	+2.2
- Viết thư xin việc theo mô hình “Vous-Moi-Nous”	2.2	4.0	+1.8
D4: Kỹ năng phỏng vấn	2.1	3.9	+1.8
- Trình bày kinh nghiệm, thành tựu theo phương pháp STAR/CAR	1.9	4.3	+2.4
- Giao tiếp phi ngôn ngữ trong phỏng vấn	2.3	3.7	+1.4
D5: Xây dựng thương hiệu cá nhân và mạng lưới nghề nghiệp	1.8	3.2	+1.4
- Phát triển mạng lưới quan hệ nghề nghiệp	1.8	3.9	+2.1
- Xây dựng hồ sơ nghề nghiệp số	1.6	2.8	+1.2
- Khai thác thông tin thị trường lao động và cơ hội việc làm	2.0	2.8	+0.8

Thang đo: 1 = Không có năng lực đến 5 = Xuất sắc. Với cỡ mẫu nhỏ ($n=20$)

Các kỹ năng cải thiện mạnh nhất thuộc nhóm tự nhận thức và định hướng nghề nghiệp. Nổi bật là kỹ năng áp dụng mô hình Ikigai ($\Delta = +2.8$), mức tăng lớn nhất toàn chương trình, phản ánh sự chuyển đổi từ hoàn toàn không có nhận thức (1.5) lên thành thạo tốt (4.3), cho thấy giá trị của việc tích hợp triết lý này vào MIP 2025. Kỹ năng phỏng vấn theo phương pháp STAR/CAR cũng tăng ấn tượng ($\Delta = +2.4$); nhiều SV đánh giá đây là công cụ hữu ích nhất để hệ thống hóa kinh nghiệm và trình bày năng lực một cách thuyết phục. Kỹ năng viết CV ghi nhận mức tăng đáng kể ($\Delta = +2.2$), được minh chứng bằng tỷ lệ chuyển đổi từ ứng tuyển sang nhận lời mời phỏng vấn đạt trên 60% và một số SV nhận được đề nghị việc làm ngay trong thời gian học, bằng chứng rõ nét cho cấp độ 4 của mô hình Kirkpatrick. Ở chiều sâu hơn, SV không chỉ nâng cao kỹ năng tìm việc mà còn hình thành tư duy nghề nghiệp chủ động: lần đầu xây dựng hồ sơ LinkedIn chuyên nghiệp, mở rộng mạng lưới với cựu SV, giảng viên và nhà tuyển dụng, tiếp cận thị trường tiềm năng thay vì phụ thuộc kênh truyền thống. Qua đó, SV nhận thức rằng tìm việc không dừng ở nộp CV mà còn bao gồm xây dựng thương hiệu cá nhân và duy trì sự hiện diện chuyên nghiệp trên môi trường số, nền tảng cho chiến lược phát triển nghề nghiệp dài hạn.

Bảng 2: Tổng hợp bằng chứng đánh giá chương trình MIP theo mô hình Kirkpatrick (2006)

Cấp độ	Nội dung đánh giá	Công cụ đo lường	Kết quả chính
Cấp 1: Phản ứng	Mức độ hài lòng của SV	Thang Likert 5 mức, NPS	4,1/5 – NPS +47
Cấp 2: Học tập	Cải thiện kỹ năng, kiến thức	Pré/post test, bảng điểm	$\Delta = 1,4-2,4$
Cấp 3: Hành vi	Ứng dụng trong phỏng vấn, hồ sơ	Grille phỏng vấn mô phỏng	CV 16,9/20; Phỏng vấn 13,2/20
Cấp 4: Kết quả	Tỷ lệ nhận lời mời PV, lời mời làm việc	Theo dõi kết quả thực tế	> 60% nhóm cao; một số nhận lời mời làm việc

3.2.3. Phân tích khoảng cách kỹ năng sau MIP

Đối chiếu hai nguồn dữ liệu độc lập gồm phân tích 12 tin tuyển dụng và đánh giá trực tiếp từ NTD qua bốn buổi phỏng vấn mô phỏng, cho thấy bức tranh phân hóa rõ rệt theo ba nhóm năng lực.

Nhóm đạt và vượt ngưỡng : SV vượt kỳ vọng tuyển dụng ở định hướng nghề nghiệp Ikigai (+23%), viết CV (+2,9 điểm so với ngưỡng 14/20) và viết thư xin việc (+3,1 điểm), đồng thời có khoảng cách dương ở kỹ năng trình bày kinh nghiệm STAR/CAR (+10% theo phân tích tin tuyển dụng). NTD ghi nhận bốn tiến bộ nổi bật: minh chứng năng lực bằng số liệu cụ thể, chuẩn bị thông tin về doanh nghiệp hiệu quả, chủ động đặt câu hỏi với nhà tuyển dụng, và hồ sơ tích hợp phong phú kỹ năng kỹ thuật lẫn kỹ năng mềm. Nhóm chưa đạt ngưỡng. Điểm phỏng vấn trực tiếp (13,2/20) vẫn dưới ngưỡng 14/20 (-0,8 điểm), phản ánh khoảng cách cấu trúc giữa kỹ năng viết, vốn cho phép chuẩn bị trước và thường được hỗ trợ bởi Giảng viên hay các công cụ số như các AI tạo sinh và kỹ năng nói trực tiếp. Khoảng cách này biểu hiện rõ qua tiêu chí thái độ và phong thái chuyên nghiệp còn yếu trong phỏng vấn. Nhóm khoảng cách âm lớn nằm ngoài phạm vi can thiệp ngắn hạn. Năng lực ngoại ngữ chuyên ngành ghi nhận khoảng cách lớn nhất: tiếng Anh (-35,5%, chỉ 54,5% SV đạt yêu cầu so với 90% tin tuyển dụng đòi hỏi)

và tiếng Pháp chuyên ngành (-20%). Làm việc nhóm (-17%) và giải quyết vấn đề (-15%) cũng chưa đáp ứng kỳ vọng. Các khoảng cách này phản ánh giới hạn cốt lõi của một học phần ngắn hạn trước những năng lực đòi hỏi tích lũy dài hạn. Nhìn chung, MIP tạo ra tác động rõ rệt ở các kỹ năng có thể chuẩn hóa và luyện tập trong thời gian ngắn, trong khi năng lực ngôn ngữ và giao tiếp nói, vốn là nền tảng cho phong thái chuyên nghiệp, đòi hỏi can thiệp có chủ đích ở cấp độ chương trình đào tạo tổng thể.

3.2.4. So sánh phiên bản MIP 2021 và 2025 và đánh giá từ chuyên gia

Đánh giá từ chuyên gia xác định nhiều điểm nổi bật của MIP 2025. Về mặt sư phạm, chương trình có tiến trình logic từ tự nhận thức đến luyện tập và ứng dụng thực tế. Mục tiêu học tập được xác định rõ bằng các động từ hành động có thể quan sát và đánh giá. Về hình thức, khóa học kết hợp đa dạng video, slides dưới dạng PDF, bài kiểm tra, biểu mẫu và hồ sơ học tập cá nhân, đồng thời gắn lý thuyết với thực hành ngay sau mỗi nội dung. Về nội dung, hệ thống ba phương pháp PARQ/CAR/STAR được trình bày đầy đủ qua tài liệu hướng dẫn chi tiết, được minh họa bởi các bài tập tình huống và hồ sơ thực tế từ các doanh nghiệp như LINAGORA, Schneider Electric và Phenikaa-X. Hai điểm nổi bật còn lại là phân tích video phỏng vấn chuyên sâu và nền tảng tiếng Pháp cơ bản được củng cố qua 7 học phần đầu đã tạo điều kiện thuận lợi cho hội nhập nghề nghiệp.

3.3. Thảo luận

3.3.1. MIP như công cụ hiệu quả thu hẹp khoảng cách kỹ năng chiến thuật

Kết quả nghiên cứu xác nhận rằng chương trình MIP có tác động tích cực rõ rệt đối với các kỹ năng khả năng tuyển dụng mang tính chiến thuật. Độ lớn hiệu ứng rất lớn (2,47–3,12) đối với kỹ năng viết CV, phỏng vấn và định hướng nghề nghiệp phản ánh sự chuyển đổi thực sự từ nhận thức lý thuyết sang năng lực ứng dụng. Kết quả này nhất quán với luận điểm của Kolb (Kolb, D. A., 1984, tr. 38) về học tập trải nghiệm: kết hợp lý thuyết với thực hành trong bối cảnh gần với thực tế tuyển dụng giúp SV nhanh chóng chuyển hóa kiến thức thành kỹ năng có thể ứng dụng ngay. Tỷ lệ chuyển đổi từ ứng tuyển sang nhận lời mời phỏng vấn trên 60% ở nhóm SV áp dụng kỹ thuật cá nhân hóa cung cấp bằng chứng thực tế ở cấp độ 4 của mô hình Kirkpatrick. Việc tích hợp mô hình Ikigai ($d = 3,12$) là đóng góp nổi bật nhất của phiên bản 2025, cho thấy tầm quan trọng của “Dự án nghề nghiệp” cá nhân. Theo Bédoué (Bédoué C., 2019, tr. 16–17), một dự án nghề nghiệp rõ ràng rất quan trọng trong việc quyết định chất lượng việc làm, giúp SV chuyển từ nộp hồ sơ thụ động vào các vị trí tuyển dụng mà không có định hướng rõ ràng sang vị thế chủ động hơn, hiểu rõ thế mạnh, đam mê và khả năng đóng góp của bản thân, từ đó tiếp cận đúng NTD phù hợp và đáp ứng tốt nhu cầu thực tế của thị trường. Phát hiện này có ý nghĩa sư phạm quan trọng trong bối cảnh Công nghiệp 4.0, khi năng lực tự định hướng nghề nghiệp trở thành một trong những kỹ năng cốt lõi.

3.3.2. Hạn chế về ngoại ngữ: Thách thức mang tính hệ thống

Điểm phỏng vấn trung bình thấp hơn đáng kể so với điểm CV (16,9/20) và thư xin việc (17,1/20) cho thấy khó khăn chính của SV không nằm ở năng lực ngoại ngữ tổng quát mà ở kỹ năng giao tiếp nói trong bối cảnh nghề nghiệp. Điều này có thể lý giải bởi ba nguyên nhân: - phỏng vấn đòi hỏi phản xạ ngôn ngữ tức thì mà không có sự hỗ trợ của công cụ như với CV hay thư xin việc; - SV thiếu môi trường thực hành ngoại ngữ chuyên ngành trong tình huống thực tế. Một SV (mã số 20212452) cho biết: “Tôi hiểu câu hỏi và có câu trả lời trong đầu nhưng khi phải diễn đạt bằng tiếng Anh và tiếng Pháp thì rất thiếu tự tin”; - yêu cầu chuyển đổi mã giữa tiếng Việt, Anh và Pháp trong môi trường song ngữ tạo thêm áp lực nhận thức đáng kể.

Từ đó, hai hướng can thiệp được đề xuất: ở cấp học phần, MIP nên ưu tiên rèn luyện các chiến lược giao tiếp linh hoạt (diễn đạt lại, mô tả ý khi thiếu thuật ngữ, xin làm rõ câu hỏi) thay vì cố nâng cao trình độ ngoại ngữ toàn diện trong thời gian ngắn; ở cấp chương trình, cần xây dựng lộ trình tích hợp ngoại ngữ chuyên ngành xuyên suốt các học phần kỹ thuật theo hướng dạy học tích hợp nội dung chuyên ngành và ngoại ngữ nhằm tạo môi trường tiếp xúc và thực hành ngôn ngữ thường xuyên hơn cho SV.

3.3.3. Hàm ý cải thiện chương trình MIP

Dù đã đạt những tiến bộ đáng ghi nhận, MIP 2025 vẫn còn khoảng cách giữa việc nắm lý thuyết và

vận dụng tự nhiên trong thực tế, điều này được xác nhận nhất quán trong đánh giá chuyên gia. Vấn đề không nằm ở nội dung đào tạo mà ở mức độ chuyển hóa từ kiến thức sang thực hành. Từ đó, nghiên cứu đề xuất 6 hướng cải thiện: 1. Gắn kết SV với thị trường lao động địa phương thông qua báo cáo thị trường thực tế để SV đối chiếu kỹ năng cá nhân với nhu cầu NTD trong bối cảnh Việt Nam và cộng đồng Pháp ngữ; 2. Bổ sung từ điển thuật ngữ Pháp-Anh về các cấu trúc thường gặp trong tin tuyển dụng, CV và thư giới thiệu, có thể khai thác các nguồn miễn phí như RFI và TV5Monde Emploi; 3. Cung cấp hồ sơ mẫu đã được ứng tuyển thực tế để SV có chuẩn tham chiếu cụ thể; 4. Tăng cường thực hành viết kết hợp đánh giá đồng đẳng, sửa chéo và tự đánh giá giúp SV tiếp thu và vận dụng thành thạo các cấu trúc một cách hiệu quả và tránh lỗi thường gặp; 5. Tích hợp công cụ số và nền tảng tìm việc vào chương trình, bao gồm LinkedIn để xây dựng thương hiệu cá nhân, ITviac/TopCV/VietnamWorks cho thị trường kỹ thuật Việt Nam và Glassdoor/Mercer để tra cứu dữ liệu lương, hỗ trợ SV chuẩn bị đàm phán lương hiệu quả; 6. Bổ sung module phỏng vấn bằng tiếng Anh, vì nhiều doanh nghiệp mục tiêu như LINAGORA và Phenikaa-X yêu cầu năng lực tiếng Anh thực chiến, có thể tham chiếu các tài nguyên miễn phí như BBC Learning English và Cambridge English để luyện phỏng vấn trong môi trường song ngữ Pháp-Anh.

3.3.4. Hàm ý cho thiết kế chương trình đào tạo kỹ thuật

Kết quả tổng hợp gợi ý một nguyên tắc quan trọng: Khả năng tuyển dụng không thể là trách nhiệm riêng của các học phần chuẩn bị nghề nghiệp mà phải được tích hợp như một năng lực xuyên suốt toàn bộ chương trình đào tạo. Trong bối cảnh đó, MIP đóng vai trò quan trọng nhất như một điểm kết nối và tổng hợp, giúp SV nhìn nhận lại toàn bộ hành trình học tập và định vị giá trị bản thân trong bối cảnh thị trường lao động, hơn là một nguồn kiến thức độc lập. Điều này đòi hỏi sự phối hợp chặt chẽ hơn giữa giảng viên kỹ thuật chuyên ngành, giảng viên ngoại ngữ và nhà thiết kế học phần chuẩn bị nghề nghiệp. Phát hiện về kỹ năng tò mò và ham học hỏi được đòi hỏi trong 100% tin tuyển dụng năm 2025 đặt ra câu hỏi sự phạm quan trọng, đó là chương trình đào tạo kỹ thuật hiện nay đang nuôi dưỡng hay vô tình triệt tiêu đặc tính này? Trong môi trường Công nghiệp 4.0 và trí tuệ nhân tạo nơi kiến thức nhanh chóng bị lỗi thời, năng lực tự học suốt đời là kỹ năng quan trọng nhất mà giáo dục đại học cần ưu tiên phát triển.

3.3.5. Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù cung cấp bằng chứng thực nghiệm đa chiều, nghiên cứu có một số hạn chế cần thừa nhận: 1. Kích thước mẫu tương đối nhỏ (42 SV hai khóa học) làm giảm khả năng tổng quát hóa kết quả và hạn chế sức mạnh thống kê khi so sánh giữa hai phiên bản MIP; 2. Bảng tự đánh giá theo thang Likert có thể chứa một số thiên kiến nhận thức, chẳng hạn như khi SV chưa từng tiếp xúc với chương trình thường đánh giá thấp năng lực ban đầu của mình, từ đó có thể phóng đại độ lớn hiệu ứng đo được; 3. Nghiên cứu không có nhóm đối chứng gồm SV không tham gia MIP, do đó không thể loại trừ hoàn toàn ảnh hưởng của các yếu tố ngoài chương trình như tự học, tư vấn nghề nghiệp cá nhân hoặc trưởng thành nghề nghiệp tự nhiên; 4. 12 tin tuyển dụng được phân tích, tuy đại diện cho các doanh nghiệp đối tác chính, là mẫu nhỏ và chưa phản ánh đầy đủ thị trường lao động chuyên ngành tin học Pháp ngữ tại Việt Nam. Các nghiên cứu tiếp theo nên mở rộng mẫu, bổ sung nhóm kiểm soát và sử dụng thêm các chỉ số đầu ra khách quan như tỷ lệ có việc làm sau tốt nghiệp và mức lương khởi điểm.

4. Kết luận

Nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm về hiệu quả của chương trình MIP thông qua việc tam giác hóa dữ liệu từ SV, nhà tuyển dụng, chuyên gia và phân tích tin tuyển dụng. Việc kết hợp mô hình Dacre Pool & Sewell (2007) với khung Kirkpatrick cho phép đánh giá toàn diện tác động của chương trình đối với khả năng tuyển dụng của SV. Kết quả cho thấy MIP 2025 có ảnh hưởng tích cực đến các kỹ năng tìm việc và phỏng vấn, đặc biệt ở nhóm SV đạt tỷ lệ chuyển đổi từ nộp hồ sơ đến được mời phỏng vấn trên 60%. Đánh giá từ chuyên gia cũng xác nhận chất lượng sự phạm của chương trình, đồng thời ghi nhận những cải tiến đáng kể so với phiên bản trước. Tuy nhiên, nghiên cứu cũng chỉ ra những thách thức còn tồn tại, đặc biệt là khoảng cách giữa kiến thức và khả năng vận dụng trong thực tế cũng như hạn chế về năng lực ngoại ngữ và các kỹ năng mềm mang tính chiến lược. Trên cơ sở đó, nghiên cứu đề xuất tăng cường tích hợp ngoại ngữ chuyên ngành trong các học phần kỹ thuật,

mở rộng cơ hội thực hành thực tế, đẩy mạnh sự tham gia của doanh nghiệp trong quá trình thiết kế chương trình và nhân rộng mô hình MIP cho các chương trình đào tạo kỹ thuật song ngữ. Kết quả nghiên cứu đồng thời khẳng định rằng phát triển khả năng tuyển dụng cần được tiếp cận như một quá trình liên tục và là trách nhiệm chung của nhà trường, giảng viên, doanh nghiệp và SV.

Tài liệu tham khảo

- Bédoué, C. (2019). *La professionnalité et l'employabilité des étudiants*. Paris. Cnesco.
- Braun, V., & Clarke, V. (2006). *Using thematic analysis in psychology*. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
- Bridgstock, R. (2009). *The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills*. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.
- Dacre Pool, L., & Sewell, P. (2007). *The key to employability*. *Education + Training*, 49(4), 277-289.
- Kirkpatrick, D. L., & Kirkpatrick, J. D. (2006). *Evaluating training programs: The four levels*. Berrett-Koehler Publishers.
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice-Hall.
- Nguyễn Thùy Trang và các cộng sự (2022). *Nghiên cứu mối liên hệ giữa kỹ năng mềm với cơ hội việc làm của sinh viên Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội*. *Tạp san SV nghiên cứu khoa học*, số 12, tr. 314-319.
- Yorke, M., & Knight, P. T. (2006). *Embedding employability into the curriculum*. The Higher Education Academy.

ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ HÀI LÒNG CỦA NGƯỜI HỌC...

Tiếp theo trang 230

4. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu có thể khẳng định Trường Đại học Tân Trào đã đạt được những bước tiến tích cực trong việc nâng cao chất lượng đào tạo. Đồng thời, các dữ liệu phản hồi cũng là cơ sở thực tiễn quan trọng giúp nhà trường tiếp tục điều chỉnh, hoàn thiện chương trình đào tạo và môi trường giáo dục một cách phù hợp, hiệu quả và sát với nhu cầu thực tiễn của xã hội. Mức độ hài lòng tương đối cao đối với chất lượng đào tạo và các dịch vụ hỗ trợ tại Trường Đại học Tân Trào. Các nhóm tiêu chí liên quan đến hoạt động giảng dạy, tổ chức đào tạo và công tác tư vấn - hỗ trợ SV đều đạt điểm trung bình từ 3,3 trở lên trên thang điểm 4, thể hiện sự đánh giá tích cực từ phía người học. Điều này cho thấy nhà trường đã và đang triển khai hiệu quả các nội dung cốt lõi của quá trình đào tạo, đáp ứng được nhu cầu học tập, rèn luyện và phát triển kỹ năng của SV. Những dữ liệu phản hồi này không chỉ là minh chứng cho nỗ lực cải tiến của nhà trường mà còn là cơ sở thực tiễn quan trọng để tiếp tục điều chỉnh, hoàn thiện chương trình đào tạo và môi trường giáo dục theo hướng sát thực tế, hiệu quả và phù hợp với nhu cầu xã hội. Do đó, để duy trì và nâng cao chất lượng đào tạo cần có sự phối hợp đồng bộ, liên tục giữa các đơn vị chức năng và toàn thể đội ngũ trong toàn trường.

Chú thích

Nghiên cứu này được hỗ trợ bởi Trường Đại học Tân Trào, Tuyên Quang, Việt Nam.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2016). *Thông tư số 04/2016/TT-BGDĐT, ngày 14/3/2016 ban hành quy định về tiêu chuẩn đánh giá chất lượng chương trình đào tạo các trình độ của giáo dục đại học*.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (2017). *Thông tư số 12/2017/TT-BGDĐT, ngày 19/5/2017 ban hành quy định về kiểm định chất lượng cơ sở giáo dục đại học*.
- Nguyễn Hữu Đức (2020). *Phản hồi của người học và ứng dụng trong cải tiến chương trình đào tạo*. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, tháng 8, tr. 40-45.
- Quốc hội (2019). *Luật Giáo dục*. Luật số 43/2019/QH14, ngày 14/6/2019.
- Trường Đại học Tân Trào (2024). *Quyết định số 39/QĐ/ĐHTTr, ngày 19/01/2024 về việc ban hành Quy định về công tác lấy ý kiến phản hồi của các bên liên quan*.
- Trường Đại học Tân Trào (2025). *Báo cáo số 84/BC-ĐHTTr, ngày 28/4/2025 về kết quả lấy ý kiến phản hồi của người học trước tốt nghiệp năm học 2024-2025*.
- Un-Qa (2020). *AUN-QA Criteria for Institutional Assessment*. ASEAN University Network, 4.0
- Un-Qa (2020). *AUN-QA Programme Assessment Version 4.0*. ASEAN University Network, 4.0.
- Zeithaml - V. A. - Berry Parasuraman - A., L. L., (1988). *SERVQUAL: A multiple-item scale for measuring consumer perceptions of service quality*. *Journal of Retailing*, 64 (1), 12-40.