

Ý ĐỊNH THAM GIA ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG SAU KHI TỐT NGHIỆP CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC KỸ THUẬT - CÔNG NGHỆ CẦN THƠ TRONG BỐI CẢNH THÍCH ỨNG VỚI CUỘC CÁCH MẠNG CÔNG NGHIỆP 4.0

Lê Hồng Tuyên*, Nguyễn Minh Tân*

TÓM TẮT

Title: *Intention to Participate in Short-Term Training and Fostering Programs Among Graduates of Can Tho University of Technology in the Context of Adapting to the Fourth Industrial Revolution*

Từ khóa: Bồi dưỡng; Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ; đào tạo; sau tốt nghiệp; sinh viên; ý định tham gia

Keywords: *fostering, Can Tho University of Technology, training, graduates, student, intention.*

Lịch sử bài báo

Ngày nhận bài: 31/05/2024

Ngày nhận kết quả bình duyệt: 13/08/2024

Ngày chấp nhận đăng bài: 08/10/2024

Tác giả: *Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ

Email liên hệ: lhtuyen@ctu.edu.vn

Mục tiêu của nghiên cứu này là phân tích các nhân tố ảnh hưởng đến ý định tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn sau khi tốt nghiệp của sinh viên trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ trong bối cảnh thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0. Dữ liệu nghiên cứu dựa trên ý kiến khảo sát từ 200 sinh viên đã tốt nghiệp. Phương pháp thống kê mô tả và phân tích hồi quy Logistics được sử dụng để ước lượng mức độ tác động của các yếu tố đến ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng sau tốt nghiệp của sinh viên trường. Kết quả phân tích cho thấy, các yếu tố ảnh hưởng bao gồm: Danh tiếng, uy tín của nhà trường; Tuổi của sinh viên và tình trạng Việc làm của sinh viên. Trong đó, yếu tố Danh tiếng, uy tín của nhà trường tác động mạnh nhất đến ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng của sinh viên sau khi tốt nghiệp.

ABSTRACT

The objective of this study is to analyze factors influencing the intention to participate in short-term training and fostering programs among graduates of Can Tho University of Technology in the context of adapting to the Fourth Industrial Revolution. The research data is based on survey responses from 200 graduates. Descriptive statistical methods and logistics regression analysis were employed to estimate the impact of various factors on the intention to participate in post-graduation training and fostering among university students. The analysis results indicate that the influencing factors include school reputation, the age of the students, and the employment status of the graduates. Among these factors, school reputation has the most significant impact on the intention to participate in post-graduation training and fostering.

1. Đặt vấn đề/Giới thiệu

Cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 đã tạo ra một sự biến đổi toàn diện trong mọi lĩnh vực của xã hội, đặc biệt là trong lĩnh vực công nghiệp và công nghệ. Trong bối cảnh này, việc duy trì và cập nhật kiến thức, kỹ

năng và năng lực sau khi tốt nghiệp trở nên cực kỳ quan trọng để đáp ứng nhu cầu của thị trường lao động hiện đại. Vì thế, bối cảnh đó đã đặt ra sức ép với các trường đại học trong cả nước nói chung, Trường Đại học Kỹ thuật - Công nghệ Cần Thơ (ĐH KTCNCT)

nói riêng là không ngừng nâng cao chất lượng đào tạo và xây dựng các chương trình đào tạo ngày càng hiệu quả hơn. Sau khi sinh viên tốt nghiệp ra trường và làm việc trong môi trường cạnh tranh như hiện nay, nếu không đáp ứng được sự đòi hỏi của doanh nghiệp thì có thể ảnh hưởng đến chất lượng công việc, hiệu quả hoạt động của doanh nghiệp, dẫn đến tính ổn định lâu dài của công việc không cao. Chính vì lẽ đó các sinh viên này cần phải xem xét đến vấn đề tham gia đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nhằm thích nghi với yêu cầu của xã hội, của doanh nghiệp. Việc hiểu rõ hơn về các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng sau khi tốt nghiệp của sinh viên có thể giúp trường ĐH KTCNCT tạo ra các chương trình và chính sách phù hợp hơn để hỗ trợ sự phát triển nghề nghiệp của các cựu sinh viên. Ngoài ra, kết quả nghiên cứu cũng có thể cung cấp thông tin hữu ích cho các trường đại học và tổ chức đào tạo khác trong việc thiết kế các chương trình đào tạo hướng tới nhu cầu của công nghiệp 4.0.

2. Tổng quan nghiên cứu, cơ sở lý thuyết và phương pháp nghiên cứu

2.1 Cơ sở lý thuyết

2.1.1 Lý thuyết về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao tay nghề, trình độ chuyên môn

Hiện nay có khá nhiều lý thuyết về đào tạo, bồi dưỡng ngắn hạn và học tập nâng cao trình độ chuyên môn. Chẳng hạn, lý thuyết Andragogy đề cập đến cách học của người trưởng thành và nhấn mạnh việc tự chủ và sự tham gia tích cực của người học trong quá trình học tập. Lý thuyết này được sử dụng trong đào tạo lại cho người lớn tuổi và người lao động (Knowles, 1970). Thêm vào đó, lý thuyết tranh cãi học tập đề cập đến việc thúc đẩy sự suy nghĩ phản biện và

đối thoại trong quá trình học tập. Lý thuyết này được áp dụng trong đào tạo lại để khuyến khích sự tương tác và thảo luận giữa người học và người dạy (Brookfield, 1987). Mặt khác, lý thuyết học tích cực đề cập đến việc thúc đẩy sự tham gia tích cực và trách nhiệm của người học trong quá trình học tập. Lý thuyết này được sử dụng trong đào tạo lại để khuyến khích sự tương tác tích cực và trách nhiệm cá nhân trong quá trình học tập (Martin, 1991). Thêm vào đó, lý thuyết khả năng học tập suốt đời cho rằng việc học tập là một quá trình suốt đời và người học có khả năng học tập và phát triển liên tục. Lý thuyết này được sử dụng trong đào tạo lại để khuyến khích người học tiếp cận với các khóa học mới và nâng cao kỹ năng tay nghề (Dewey, 1938).

2.1.2 Lý thuyết về ý định

Ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng của sinh viên trong nghiên cứu này được thực hiện dựa trên cơ sở “lý thuyết hành vi hoạch định” - TPB (Ajzen, 1991), được phát triển từ “lý thuyết hành động hợp lý” (TRA) của Ajzen and Fishbein (1975). “Lý thuyết” này giả định rằng, “một hành vi có thể được dự báo hoặc giải thích bởi các ý định (động cơ) để thực hiện hành vi đó. “Các ý định được giả sử bao gồm các nhân tố, động cơ ảnh hưởng đến hành vi, và được định nghĩa như là mức độ nỗ lực mà mọi người cố gắng để thực hiện hành vi đó” (Ajzen, 1991). Ngoài ra, “ý định dẫn đến hành vi của con người được dự báo bởi: thái độ đối với hành vi, chuẩn chủ quan và cảm nhận về kiểm soát hành vi”. “Các ý định đó cùng với nhận thức về kiểm soát hành vi giải thích cho các hành vi khác nhau đáng kể trong thực tế”. Theo Ajzen and Fishbein (2005), “thái độ, chuẩn chủ quan và nhận thức về kiểm soát hành vi được cho là có liên quan chủ yếu với tập

hợp các niềm tin về hành vi, chuẩn mực và sự kiểm soát đến hành vi mà theo đó tập hợp này lại bị tác động bởi nhiều yếu tố nhân khẩu - xã hội học như là xã hội, văn hoá, cá tính và các nhân tố ngoại cảnh”.

2.1.3 Lược khảo các nghiên cứu có liên quan

Nghiên cứu của Khanam et al. (2017) tại Bangladesh cho thấy rằng độ tuổi và trình độ học vấn là hai yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến ý định tham gia đào tạo lại của người học. Kết quả cho thấy rằng người có độ tuổi cao hơn và trình độ học vấn thấp hơn có khả năng tham gia đào tạo lại thấp hơn. Một nghiên cứu khác của Hovdhaugen and Lødding (2018) tại Na Uy cũng cho thấy rằng độ tuổi và trình độ học vấn có ảnh hưởng đáng kể đến ý định tham gia đào tạo lại của người học. Nghiên cứu cũng cho thấy rằng người có nghề nghiệp ổn định và thu nhập cao có khả năng tham gia đào tạo lại cao hơn. Nghiên cứu của Seibert and Daudelin (1999) tại Mỹ cho thấy rằng giới tính và trình độ học vấn có ảnh hưởng đến ý định tham gia đào tạo lại của người học. Kết quả cho thấy rằng nữ giới và những người có trình độ học vấn cao hơn có khả năng tham gia đào tạo lại cao hơn. Nghiên cứu của Bolliger and Martin (2018) tại Mỹ cho thấy rằng độ tuổi, trình độ học vấn, nghề nghiệp và thu nhập đều ảnh hưởng đến ý định tham gia đào tạo lại của người học. Kết quả cho thấy rằng người có độ tuổi trẻ hơn, trình độ học vấn cao hơn, nghề nghiệp ổn định và thu nhập cao hơn có khả năng tham gia đào tạo lại cao hơn. Nghiên cứu của Akah et al. (2019) kết luận rằng sự quan tâm của người học đến việc học tiếp tục, khả năng tài chính, thời gian rảnh, và giá trị được đem lại bởi chương trình đào tạo là những yếu tố chủ yếu ảnh hưởng đến

ý định tham gia chương trình đào tạo tiếp tục của người học ở Nigeria. Ngoài ra, các yếu tố khác như tuổi tác, giới tính, trình độ học vấn, trạng thái việc làm, và kinh nghiệm làm việc cũng có ảnh hưởng đến ý định tham gia của người học.

Nhìn chung, các nghiên cứu trên chủ yếu tập trung vào đối tượng tham gia đào tạo, bồi dưỡng là người lao động sau khi đã có việc làm. Điểm mới của bài viết này là phân tích đối với sinh viên sau khi tốt nghiệp đã có hoặc chưa có việc làm. Đồng thời tìm hiểu xem họ có nhu cầu tham gia đào tạo, bồi dưỡng các khóa ngắn hạn về kỹ năng mềm, kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin nhằm thích ứng với môi trường làm việc hoặc tự tin hơn khi xin việc làm trong bối cảnh thích ứng với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 như hiện nay.

2.2 Mô hình nghiên cứu và phương pháp nghiên cứu

2.2.1 Mô hình nghiên cứu

Trong nghiên cứu này Y là biến phụ thuộc về ý định đào tạo, bồi dưỡng của sinh viên, Y là biến nhị phân, nhận hai giá trị hoặc bằng 1 hoặc bằng 0. Theo Gujarati (2004) để xác định xác suất đối với biến phụ thuộc là biến nhị phân thì mô hình hồi quy Logistics là phù hợp. Do đó, để đánh giá xác suất sinh viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng sau tốt nghiệp, mô hình hồi quy Logistic được sử dụng. Khi đó, mô hình nghiên cứu được viết dưới dạng như sau:

$$\ln(p/1-p) = \beta_0 + \beta_1 \text{Gioitinh} + \beta_2 \text{Tuoi} + \beta_3 \text{Vieclam} + \beta_4 \text{Thunhap} + \beta_5 \text{Danhtienngtruong} \quad (1)$$

Trong đó:

P là xác suất hay khả năng xảy ra của biến cố (tham gia đào tạo lại).

$\ln(p/1-p)$ là giá trị logarit tự nhiên (cơ số e) của chỉ số odd (tỷ số $p/1-p$)

β_0 : là giá trị ước lượng của Y khi k biến độc lập có giá trị bằng 0.

$\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$: là các hệ số hồi quy.

Bảng 1. Diễn giải các biến độc lập trong mô hình nghiên cứu

Tên biến	Diễn giải	Nguồn trích dẫn
Gioitinh	Giới tính của đáp viên: Nam = 1, Nữ = 0	Seibert & Daudelin (1999)
Tuoi	Tuổi của đáp viên: tuổi	Khanam et al. (2017); Hovdhaugen & Lødding (2018); Bolliger & Martin (2018)
Vieclam	Hiện trạng việc làm: Có việc làm = 1, khác = 0	Hovdhaugen & Lødding (2018); Bolliger & Martin (2018)
Thunhap	Thu nhập bình quân tháng: triệu đồng/tháng	Hovdhaugen & Lødding (2018); Bolliger & Martin (2018); Akah et al. (2019)
Danhtiangtrung	Danh tiếng, uy tín của trường: Có = 1, khác = 0	Nghiên cứu định tính

Nguồn: Tác giả tổng hợp (2023)

2.2.2 Phương pháp chọn mẫu

Cỡ mẫu của bài viết này được xác định theo Tabachnick and Fidell (1996), công thức tính cỡ mẫu tối thiểu là $n = 50 + 8 \cdot m$ (m: số biến độc lập). “Mô hình nghiên cứu” của bài viết này được đề xuất với 5 biến (phương trình 1). Do đó, “nghiên cứu này” tối thiểu cần 90 quan sát. Tuy nhiên, để đảm bảo tính đại diện, bài viết khảo sát 200 sinh viên đã tốt nghiệp của ĐH KTCNT.

Phương pháp khảo sát, chọn ngẫu nhiên những sinh viên thuộc danh sách sinh viên đã tốt nghiệp trong hai năm gần nhất và gửi phiếu khảo sát qua địa chỉ email thông qua ứng dụng Google form để thu thập dữ liệu nghiên cứu.

2.2.3 Phương pháp phân tích

Phương pháp thống kê mô tả và “hồi quy Binary Logistic” được sử dụng để xem xét mối liên hệ giữa các “biến độc lập” và “biến phụ thuộc”. Trong đó, “biến phụ thuộc” là ý định đào tạo, bồi dưỡng của sinh viên (biến nhị phân). Kết quả “phân tích Binary Logistic” sẽ cung cấp khả năng “dự đoán đúng của mô hình” và phản ánh tác động của các “biến độc lập” đến “biến phụ thuộc”.

3. Nội dung

3.1. Mô tả mẫu khảo sát

Bảng 2. Ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng sau khi tốt nghiệp

Ý định đào tạo lại	Tần suất	Tỷ lệ (%)
Có ý định đào tạo, bồi dưỡng	158	79
Không có ý định đào tạo, bồi dưỡng	42	21
Tổng	200	100,00

Nguồn: Xử lý số liệu khảo sát từ 200 sinh viên đã tốt nghiệp tại trường (2023)

Kết quả khảo sát ý kiến từ 200 sinh viên đã tốt nghiệp tại trường cho thấy, có 158 sinh viên có ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng chiếm tỷ lệ 79%, số lượng sinh viên còn lại không có ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng, chiếm 21%.

3.2. Phân tích các yếu tố ảnh hưởng đến ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng

Bảng 3. Kết quả hồi qui logistic

Biến	Hệ số B	Sai số chuẩn	Sig.
Gioitinh	-0,217	0,408	0,595
Tuoi	0,228	0,105	0,030**
Vieclam	-1,143	0,588	0,052*
Thunhap	0,065	0,083	0,431
DTUTNT	0,857	0,366	0,019**
Hệ số chặn	-6,685	2,952	0,024
-Log pseudolikelihood	113,04		
Dự báo đúng (%)	83,3		

Ghi chú: **, *: tương ứng với mức ý nghĩa 5%, 10%. Nguồn: Xử lý số liệu khảo sát từ 200 sinh viên đã tốt nghiệp tại trường (2023)

Kết quả mô hình cho thấy, “giá trị kiểm định” Wald = 86,385 và Sig. = 0,000 cho phép ta “bác bỏ giả thuyết H_0 ” ở mức ý nghĩa 1%. Bên cạnh đó, chỉ số -Log pseudolikelihood = 113,04 là tương đối nhỏ, thêm vào đó “phần trăm dự báo đúng của mô hình” là 83,3%, điều này cho thấy mô hình được sử dụng là phù hợp và “khả năng dự báo của mô hình” là khá tốt, với hơn 80% trường hợp được dự báo đúng.

Bảng 3 cho thấy, các biến tuổi (Tuoi), việc làm (Vieclam) và danh tiếng, uy tín của trường (DTUTNT) tác động có ý nghĩa thống kê đến Ý định đào tạo, bồi dưỡng của cựu sinh viên trường. Trong đó, biến tuổi và danh tiếng, uy tín của trường tác động có ý nghĩa thống kê ở mức 5%, biến việc làm tác động có ý nghĩa thống kê ở mức 10%. Biến tuổi và danh tiếng, uy tín của trường có mối tương quan thuận đến ý định đào tạo, bồi dưỡng của cựu sinh viên trường, trong khi biến việc làm có mối tương quan nghịch đến ý định đào tạo, bồi dưỡng của cựu sinh viên

trường. Mức độ ảnh hưởng của các biến, cụ thể như sau:

Biến Danh tiếng, uy tín của trường tác động mạnh nhất đến ý định đào tạo, bồi dưỡng của cựu sinh viên trường, với hệ số hồi quy B = 0,857, điều này có nghĩa là khi nhà trường tạo được uy tín, thương hiệu càng cao thì khả năng tham gia đào tạo, bồi dưỡng của cựu sinh viên trường càng cao. Kết quả nghiên cứu này phù hợp với kỳ vọng, đồng thời cũng phù hợp với tình hình thực tế. Bởi vì, khi nhà trường có uy tín, thương hiệu thì các tổ chức, doanh nghiệp sẽ có lòng tin và sinh viên ra trường sẽ được đánh giá cao.

Biến tuổi tác động mạnh thứ hai đến ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng của cựu sinh viên, với hệ số hồi quy B = 0,228, tức là trong độ tuổi của mẫu khảo sát này, những cựu sinh viên nhiều tuổi hơn có ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng cao hơn. Kết quả này phù hợp với kết quả nghiên cứu của Hovdhaugen and Lødding (2018), nhóm tác giả này cũng cho thấy, độ tuổi có ảnh hưởng đáng kể đến ý định tham gia đào tạo lại của người học ở Na Uy.

Biến việc làm có hệ số hồi quy B = -1,143, điều này có nghĩa là những cựu sinh viên đã có việc làm ổn định thường không có ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng, ngược lại những cựu sinh viên chưa có việc làm ổn định có ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhiều hơn. Kết quả này phù hợp với nghiên cứu của Akah et al. (2019), nhóm tác giả này cho thấy rằng, trạng thái việc làm ảnh hưởng đến ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng của người học.

Dựa trên kết quả này, nghiên cứu đề xuất các giải pháp nhằm thu hút sinh viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng các khóa ngắn hạn, kỹ năng mềm, v.v, do nhà trường tổ chức với tiêu chí đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của công việc cũng như nâng cao khả năng tìm việc làm cho sinh viên sau khi ra trường, đặc biệt là trong bối cảnh của cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 hiện nay.

Kết luận

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, tay nghề sau khi tốt nghiệp đại học, nhằm thích ứng với yêu cầu công việc của người học, được các chuyên gia, các cơ quan chức năng, các doanh nghiệp và cộng đồng xã hội quan tâm nhiều. Thực tế ở nước ta cho thấy, “mối quan hệ giữa các trường đại học với doanh nghiệp luôn có sự gắn kết chặt chẽ với nhau từ các ý tưởng, sáng chế đến ứng dụng và ra sản phẩm”, đặc biệt là sản phẩm đào tạo hay nói cách khác là con người do các trường đào tạo ra, có đáp ứng được yêu cầu của doanh nghiệp hay không. Do đó, con người vẫn là mấu chốt quan trọng, chính vì vậy nguồn nhân lực được các trường đào tạo ra phải được các nhà tuyển dụng sử dụng và đáp ứng yêu cầu của họ trong môi trường kinh doanh. Kết quả nghiên cứu đối với ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng sau khi tốt nghiệp được xác định có 03 nhân tố là Tuổi, Việc làm và Danh tiếng, uy tín của nhà trường. Dựa trên kết quả này, “các giải pháp được đề xuất” nhằm nâng cao ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng sau khi tốt nghiệp của sinh viên.

Đối với yếu tố *Danh tiếng, uy tín của nhà trường*: lãnh đạo nhà trường cần chỉ đạo các đơn vị trực thuộc có nhiệm vụ tổ chức, đào tạo, bồi dưỡng các khóa học ngắn hạn để bổ túc kiến thức hay nâng cao trình độ chuyên môn nhằm đáp ứng yêu cầu công việc trong bối cảnh CMCN 4.0 về hồ sơ đăng ký tập huấn, bồi dưỡng, đào tạo các chứng chỉ ngắn hạn cần đơn giản các loại giấy tờ không cần thiết, qui trình thực hiện thủ tục hành chính đối với người học, tư vấn hỗ trợ nhiệt tình trong quá trình làm hồ sơ nhập học, thủ tục đăng ký và giải quyết các thủ tục sau khi kết thúc khóa đào tạo. Đồng thời,

các đơn vị đề xuất các khoa chuyên môn và một số trường Đại học danh tiếng trong phạm vi cả nước phối hợp để đào tạo các lớp bồi dưỡng ngắn hạn, các lớp nâng cao trình độ, đào tạo phải có uy tín, chất lượng, để nâng cao thương hiệu với uy tín đủ mạnh, như vậy mới đảm bảo được lòng tin đối với những người có nhu cầu được đào tạo, bồi dưỡng kiến thức nâng cao trình độ chuyên môn, đáp ứng yêu cầu công việc khi công nghệ ngày càng thay đổi trong bối cảnh CMCN 4.0.

Đối với yếu tố *Tuổi*: những cựu sinh viên có tuổi lớn hơn thì có ý định tham gia đào tạo, bồi dưỡng nhiều hơn, điều này cho thấy tuổi càng lớn nhận thức càng tích cực hơn, thấy được tầm quan trọng của việc học, đào tạo, bồi dưỡng rất hữu ích cho công việc và cuộc sống. Vì vậy, nhà trường cần chỉ đạo các đơn vị chuyên môn tăng cường công tác quảng cáo thông qua kênh là các sinh viên, học viên đã và đang theo học tại trường, nhằm tăng độ tin cậy và chính thống hơn cho người có nhu cầu. Từ đó, góp phần nâng cao ý định tham gia đào tạo lại đối với cựu sinh viên mới tốt nghiệp hoặc tốt nghiệp nhiều năm, đây là một trong những yếu tố quan trọng nhằm kích cầu về đào tạo, bồi dưỡng để thích ứng với những biến đổi về mặt công nghệ sau khi sinh viên tốt nghiệp và đi làm trong bối cảnh CMCN 4.0.

Đối với yếu tố *Việc làm*: Khi cựu sinh viên có việc làm ổn định là điều kiện thuận lợi cho việc đi học nâng cao trình độ chuyên môn, bồi dưỡng cho kiến thức tốt hơn để đáp ứng được những thay đổi của nhu cầu xã hội, đặc biệt là những biến đổi của công nghệ trong điều kiện CMCN 4.0. Do đó, các cố vấn học tập cần phối hợp chặt chẽ với phòng Công tác Chính trị - Quản lý sinh viên để theo dõi kỹ về vấn đề việc làm của sinh

viên sau khi tốt nghiệp, từ đó biết được sinh viên của mình ra trường có việc làm ổn định hay không, đồng thời tư vấn động viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng ngắn và dài hạn khi điều kiện việc làm ổn định, để tăng khả năng nhận thức về sự cần thiết của việc đào tạo, bồi dưỡng, góp phần thích ứng với yêu cầu

công việc khi công nghệ ngày càng thay đổi trong bối cảnh CMCN 4.0. Bên cạnh đó, cựu sinh viên có việc làm ổn định sẽ nhận thức tốt hơn về tầm quan trọng của công việc, từ đó sẽ tăng ý định tham gia đào tạo lại nhằm đáp ứng tốt yêu cầu công việc của nhà sử dụng lao động.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Akah, O. M., Akaayar, A. O., & Kudzu, O. B. (2019). Determinants of adult learners' intention to participate in continuing education programmes in Nigeria. *Journal of Vocational Education and Training*, 71(2), 173-192.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50(2), 179-211.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (1975). *Belief, attitude, intention, and behavior: An introduction to theory and research*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Ajzen, I., & Fishbein, M. (2005). The influence of attitudes on behavior. In D. Albarracin, B. T. Johnson, & M. P. Zanna (Eds.), *Handbook of attitudes and attitude change: Basic principles* (in press). Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bolliger, D. U., & Martin, F. (2018). Factors influencing adult learners' decision to drop out or persist in online learning. *Journal of Educational Technology Development and Exchange (JETDE)*, 11(1), 1-14.
- Brookfield, S. (1987). *Developing critical thinkers: Challenging adults to explore alternative ways of thinking and acting*. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. New York: Macmillan Company.
- Hovdhaugen, E., & Lødding, B. (2018). Adult learning and motivation: Factors influencing adults to participate in continuing education. *Nordic Journal of Vocational Education and Training*, 8(1), 1-19.
- Knowles, M. S. (1970). *The modern practice of adult education: Andragogy versus pedagogy*. New York: Association Press.
- Khanam, F., Rahman, M. M., & Rahman, M. A. (2017). Factors influencing adult learners' intention to participate in continuing education in Bangladesh. *Journal of Education and Practice*, 8(1), 66-74.
- Martin, E. P. (1991). *Learned optimism*. New York: A.A. Knopf.
- Seibert, K. W., & Daudelin, M. W. (1999). Factors influencing the intent to participate in employer-sponsored continuing education. *Journal of Continuing Higher Education*, 47(1), 2-13.