

Hoàn thiện hoạt động đào tạo chuyên ngành bảo hiểm nhằm đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực bảo hiểm

NGUYỄN TIẾN HÙNG

Trường Đại học Kinh tế TP.HCM

Nhận ngày 18/09/2015 – Duyệt đăng 03/11/2015

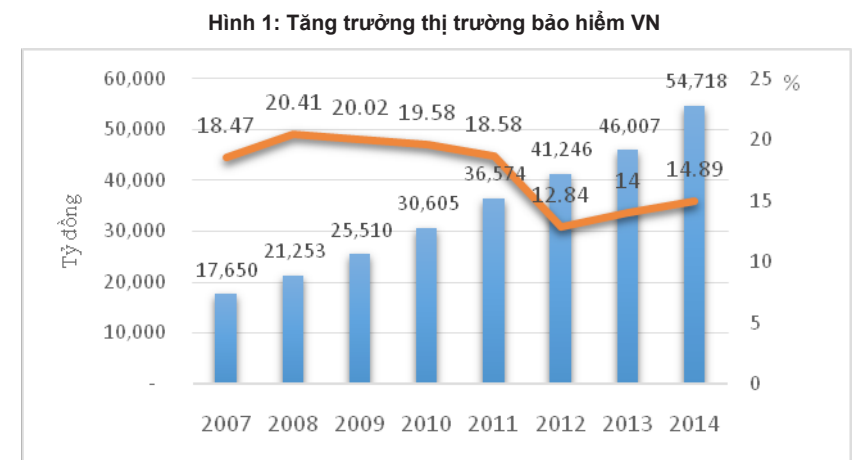
Qúa trình hội nhập sẽ tiếp tục với mức độ sâu hơn khi VN tham gia AEC, TPP. Bên cạnh việc cam kết tự do lưu chuyển hàng hóa, dịch vụ và đầu tư, cam kết về tự do dịch chuyển lao động có tay nghề cũng phát thực hiện. Trong tình hình lao động VN năng suất còn thấp, thiếu kỹ năng, chưa đáp ứng tiêu chuẩn tay nghề cao của các nhà tuyển dụng quốc tế thì việc nhập khẩu lao động có chuyên môn cao là điều không tránh khỏi. Việc chuẩn bị nguồn nhân lực cho nền kinh tế VN nói chung, cho thị trường bảo hiểm thương mại VN nói riêng là thật sự cấp thiết. Việc đào tạo chuyên ngành bảo hiểm ở các cơ sở đào tạo đại học VN hiện nay có những bất cập gì, cần làm gì để có thể hoàn thiện?

Từ khóa: Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) 2015, Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP), thị trường bảo hiểm, nguồn nhân lực bảo hiểm, hệ thống đào tạo.

1. Bối cảnh hội nhập và nhu cầu đào tạo nguồn nhân lực thị trường bảo hiểm thương mại VN

Từ khi Nghị định 100/CP ngày 18/12/1993 được ban hành, thị trường bảo hiểm VN đã có hơn 20 năm ra đời và hoạt động. Sau những bước đi chập chững của giai đoạn đầu hình thành, ngành bảo hiểm thương mại VN đã chuyển mình bước sang giai đoạn hội nhập quốc tế mà bắt đầu từ việc gia nhập Tổ chức Thương mại Thế giới (WTO).

Kể từ 2007 đến nay, thị trường bảo hiểm không ngừng tăng trưởng mặc dù bị ảnh hưởng không nhỏ từ cuộc khủng hoảng kinh tế 2008. Năm 2014, số lượng doanh nghiệp tăng gấp rưỡi (61 so với 40, trong đó, nhiều nhất là lĩnh vực nhân thọ); doanh số



Nguồn: Bộ Tài chính, Niên giám Thị trường bảo hiểm các năm

kinh doanh bảo hiểm tăng gấp 3 lần đạt 54.635 nghìn tỷ đồng, đầu tư trở lại nền kinh tế đạt 128.938 nghìn tỷ mang lại doanh thu đầu tư là 11.167 tỷ đồng, tổng vốn chủ sở hữu đạt 44.747 tỷ đồng, tổng tài sản 175.398 tỷ đồng. Để đáp ứng cho hoạt động của thị

trường, số lượng lao động của ngành cũng không ngừng tăng lên tương ứng (so với 2007, tăng gấp 3 lần).

Tuy nhiên, nổi lên một số vấn đề:

Tăng chủ yếu tập trung ở số đại lý bảo hiểm, đặc biệt là đại lý

Bảng 1: Tình hình thị trường bảo hiểm VN từ khi gia nhập WTO

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tổng số DNBH, MGBH (công ty)	40	49	50	53	57	57	59	61
Doanh nghiệp phi nhân thọ	22	27	28	29	29	29	29	30
Doanh nghiệp nhân thọ	9	11	11	12	14	14	16	17
Doanh nghiệp tái bảo hiểm	1	1	1	1	2	2	2	2
Doanh nghiệp môi giới bảo hiểm	8	10	10	11	12	12	12	12
Số lao động toàn ngành (người)	131.910	135.256	187.702	243.203	303.716	322.676	329.647	404.401
Nhân viên	13.046	12.339	23.066	13.986	20.123	17.812	19.237	22.600
Tổng cá nhân hoạt động đại lý ⁽¹⁾	118.864	122.917	164.636	229.217	283.593	304.864	310.410	
Đại lý nhân thọ	81.998	87.762	127.030	169.146	217.917	238.780	241.373	312.184
Đại lý phi nhân thọ	36.866	35.155	37.561	60.071	65.676	66.084	69.037	69.617

Nguồn: Tổng hợp từ Niên giám Thị trường bảo hiểm các năm của Cục Quản lý giám sát bảo hiểm, Bộ Tài chính.

Ghi chú:

Đây là số cá nhân hoạt động đại lý tại thời điểm 31/12 hàng năm, bao gồm đại lý cá nhân và cá nhân hoạt động tại các đại lý là tổ chức.

nhân thọ (3,2 lần), số đại lý phi nhân thọ tăng chậm hơn (1,9 lần). Số nhân viên trong doanh nghiệp bảo hiểm tăng chậm, trung bình chỉ khoảng 10%/năm. Điều này cho thấy nhân lực tăng trưởng là lực lượng nhân sự phục vụ chủ yếu cho hệ thống phân phối sản phẩm bảo hiểm, cho việc mở rộng mạng lưới kinh doanh bảo hiểm. Mặt khác, vòng đời hoạt động của đại lý bảo hiểm khá ngắn, con số thống kê chỉ phản ánh số đại lý tại thời điểm cuối năm; thực tế, số đại lý mới trong năm lớn hơn rất nhiều. Điều này đặt ra một bài toán cho vấn đề đào tạo nhằm đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn đại lý do pháp luật quy định.

Nhân lực quản trị chưa thực sự đáp ứng đầy đủ nhu cầu về số lượng cho sự tăng trưởng nhanh chóng của thị trường. Đặc biệt là còn thiếu hụt nhân lực chất lượng cao cho mảng quản trị tài chính (quản trị rủi ro, quản trị đầu tư) và quản trị nghiệp vụ chuyên sâu (chuyên viên định phí cho cả hai lĩnh vực nhân thọ và phi nhân thọ) cho các doanh nghiệp bảo hiểm đặc biệt trong giai đoạn

tái cấu trúc thị trường và cho các doanh nghiệp có vốn đầu tư nước ngoài. Điều này đặt ra bài toán về đào tạo không chỉ cho các doanh nghiệp bảo hiểm mà còn cho ngành đào tạo của quốc gia (các học viện, trường đại học,...)

Quá trình hội nhập sẽ tiếp tục với mức độ sâu hơn khi VN tiếp tục tham gia vào các hiệp ước tự do thương mại đa phương, cụ thể là Cộng đồng Kinh tế ASEAN (AEC) 2015 và Hiệp định đối tác xuyên Thái Bình Dương (TPP). AEC và TPP với việc thúc đẩy tự do hóa dịch chuyển hàng hóa, dịch vụ giữa các nước thành viên sẽ khuyến khích các hoạt động kinh doanh và đầu tư tăng trưởng

manh, đương nhiên sẽ gia tăng nhu cầu bảo hiểm, tạo cơ hội cho thị trường phát triển. Tuy nhiên:

Lĩnh vực bảo hiểm cũng phải thực hiện tự do hóa một cách sâu rộng (phương thức 1, 2, 3). Năm 2015, VN cam kết thực hiện đối với bảo hiểm gốc phi nhân thọ, tái bảo hiểm và chuyển nhượng tái bảo hiểm, trung gian bảo hiểm. Trong bức tranh chung của ngành bảo hiểm thương mại khu vực và thế giới, thị trường VN có quy mô và trình độ phát triển rất “khiêm tốn”. Trong AEC, riêng trong lĩnh vực phi nhân thọ (lĩnh vực cam kết tự do hóa mạnh nhất), thị trường VN chỉ mới đuổi kịp Philippines và vẫn còn

Bảng 2: So sánh quy mô thị trường bảo hiểm VN trong khối Asean, 2014

Quốc gia	PBH phi nhân thọ (triệu USD)		Thị phần trong Asean (%)		PBH/người (USD)
	2007	2014	2007	2014	
Asean	14,370	33,636	100	100	43.60
Singapore	4,221	11,468	29.4	34.1	919
Malaysia	2,939	6,633	20.5	19.7	186
Thái Lan	3,764	8,400	26.2	25.0	126
Indonesia	2,210	6,148	15.4	18.3	20
Philippines	774	1,369	5.4	4.1	14
Vietnam	463	1,293	3.2	3.7	14

Nguồn: Swissre, Sigma nhiều số

Bảng 3: Tình hình thị trường bảo hiểm VN trong bối cảnh chung của khu vực và thế giới

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Tổng doanh thu phí bảo hiểm (Triệu USD)								
Thế giới	4,060,870	4,269,737	4,066,095	4,338,964	4,596,687	4,612,514	4,640,941	4,778,248
Châu Á	840,601	933,358	989,451	1,161,118	1,298,139	1,346,223	1,278,780	1,317,566
Asean	41,358	45,493	44,669	57,169	67,799	76,241	80,776	98,684
VN	1,027	1,289	1,440	1,657	1,845	1,973	2,115	2,682
Doanh thu phí bảo hiểm nhân thọ (Triệu USD)								
Thế giới	2,393,089	2,490,421	2,331,566	2,520,072	2,627,168	2,620,864	2,608,091	2,654,549
Châu Á	623,469	690,951	732,267	855,370	941,958	957,712	898,413	892,318
Asean	26,988	29,329	28,252	35,693	41,945	46,599	59,152	66,060
VN	565	660	671	741	818	882	984	1,290
Doanh thu phí bảo hiểm phi nhân thọ (Triệu USD)								
Thế giới	1,667,780	1,779,316	1,734,529	1,818,893	1,969,519	1,991,650	2,032,850	2,123,669
Châu Á	217,132	242,407	257,184	305,748	356,180	388,511	380,366	425,248
Asean	14,370	16,164	16,417	21,476	25,854	29,642	21,624	33,636
VN	463	629	769	916	1,027	1,091	1,131	1,293

Nguồn: Swissre, Sigma nhiều số

sau khá xa Singapore, Malaysia, Indonesia, Thái Lan.

Nếu xét trong TPP, thị trường bảo hiểm VN gần như không đáng kể bên cạnh những “người khổng lồ” top đầu thế giới: Mỹ, Nhật, Úc, Canada,... Tương quan so sánh đó cho thấy có nguy cơ, VN lại là nơi nhập khẩu dịch vụ bảo hiểm từ các quốc gia thành viên khác để đáp ứng nhu cầu bảo hiểm cho dòng vốn đầu tư từ các quốc gia đó. Để giữ “miếng bánh” đó, thị trường bảo hiểm VN phải chuẩn bị từ bây giờ.

Bên cạnh việc cam kết tự do lưu chuyển hàng hóa, dịch vụ và đầu tư, cam kết về tự do dịch chuyển lao động có tay nghề cũng phải thực hiện. Trong tình hình lao động VN năng suất còn thấp, thiếu kỹ năng, chưa đáp ứng tiêu chuẩn tay nghề cao của các nhà tuyển dụng lớn thì việc nhập khẩu lao động có chuyên môn cao là điều không tránh khỏi. Việc chuẩn bị nguồn nhân lực cho nền kinh tế VN nói chung, cho thị trường bảo hiểm thương

mại VN là thật sự cấp thiết và là bài toán đặt ra cho ngành giáo dục – đào tạo.

2. Nhận diện những bất cập trong đào tạo chuyên ngành bảo hiểm ở các cơ sở đào tạo đại học hiện nay

2.1. Đầu vào

(1) Có sự mâu thuẫn rất lớn: Trong khi quy mô thị trường ngày càng lớn (số lượng công ty, doanh thu,...) kéo theo nhu cầu nhân lực cho thị trường ngày càng tăng nhưng số lượng sinh viên có nhu cầu học và đăng ký vào chuyên ngành bảo hiểm là thấp (nếu không nói là rất thấp) ngay cả ở những trường, học viện có chuyên ngành bảo hiểm lâu đời;

(2) Trong đó, lượng sinh viên vào chuyên ngành bảo hiểm với nguyện vọng 2 chiếm đa số. Cần giải thích thêm là hiện nay, ở đa số cơ sở đào tạo, sinh viên đăng ký thi và trúng tuyển theo mã ngành chung, sau khi kết thúc giai đoạn đào tạo kiến thức cơ bản (từ 3-4

học kỳ) sẽ phân vào các chuyên ngành. Việc đa số sinh viên vào chuyên ngành với nguyện vọng 2 tạo áp lực rất lớn cho Khoa/Bộ môn đào tạo chuyên ngành bảo hiểm vì: Chất lượng sinh viên đầu vào chưa cao, tinh thần – thái độ làm việc thiếu chủ động, ý thức nghề nghiệp chưa rõ ràng; và

(3) Đầu vào chuyên ngành của sinh viên thường xét ở điểm trung bình tích lũy của các môn học, chưa có bất kỳ cuộc kiểm tra toàn diện sinh viên nào nhằm xác định tính cách, tố chất tiềm ẩn tương thích với ngành gì làm cơ sở cho việc lựa chọn chuyên ngành.

2.2. Quá trình đào tạo

(1) *Vấn đề chuẩn đầu ra:* Trong những năm gần đây, việc xây dựng nội dung chương trình đào tạo đều có xây dựng chuẩn đầu ra, tuy nhiên:

- Thông thường chỉ xây cho ngành (và cũng có khi khá giống nhau giữa các ngành), chưa được cụ thể hóa hoặc bổ sung cho phù hợp với đặc trưng, yêu cầu của

từng chuyên ngành hẹp, trong đó có chuyên ngành bảo hiểm;

- Những chuẩn đầu ra được đưa ra chưa thực sự xuất phát từ việc khảo sát nhu cầu thực tế của thị trường lao động ngành bảo hiểm;

- Ngay cả khi việc khảo sát đó có thực hiện thì cũng khó có thể chấp nhận những yêu cầu thực tế đó khi thị trường hiện nay vẫn còn tình trạng “phi kỹ thuật” như đánh giá của nhiều chuyên gia trong ngành;

- Các chuẩn đầu ra cũng chưa được cụ thể hóa trong syllabus của từng học phần, đặc biệt trong các học phần chuyên ngành.

(2) Về quan điểm xây dựng hệ thống đào tạo:

- Mặc dù chuẩn đầu ra được xác định khá toàn diện từ kiến thức đến kỹ năng nhưng việc xây dựng hệ thống đào tạo vẫn tập trung vào việc cung cấp kiến thức theo công thức “giảng viên cơ hữu - giáo trình môn học - số tiết” chứ chưa thực sự xây dựng một hệ thống: “chương trình – phương pháp – môi trường đào tạo” hướng đến các mục tiêu đầu ra đã xác định;

- Phương pháp đào tạo tích cực được nhắc đến nhiều nhưng còn nhiều trở ngại làm cho hiệu quả ứng dụng vẫn còn là vấn đề bỏ ngỏ;

- Môi trường làm việc còn chưa chuẩn để đảm bảo rèn luyện thái độ và kỹ năng làm việc chuyên nghiệp cho sinh viên, đặc biệt các hoạt động ngoại khóa gắn chuyên ngành bảo hiểm vẫn chưa thực sự được quan tâm đúng mức.

(3) Về nội dung đào tạo:

- Vì xem như là một chuyên ngành hẹp (của ngành Tài chính

- Ngân hàng/ ngành Kinh tế) nên việc xây dựng các môn học chuyên ngành chưa phản ánh đầy đủ nội dung hoạt động của định chế bảo hiểm (thường chỉ xoay vào nghiệp vụ bảo hiểm chứ chưa quan tâm đến khối kiến thức đầu tư tài chính - một mảng hoạt động quan trọng của định chế tài chính bảo hiểm);

- Trong điều kiện thời lượng rất hạn chế (theo học chế tín chỉ), lẽ ra nên cung cấp kiến thức nền, cung cấp mô hình/ phương pháp tiếp cận giúp người học tự khám phá vấn đề thì lại tập trung vào việc cung cấp chi tiết về nghiệp vụ bảo hiểm hoặc thay vì cho sinh viên tiếp cận xu hướng quốc tế, thông lệ của các thị trường phát triển thì thay vào đó lại cung cấp cho sinh viên những quy định pháp luật của VN (nhiều khi chưa thực sự hoàn thiện);

- Trong điều kiện đào tạo theo tín chỉ nhưng các khối kiến thức còn khá cứng nhắc, môn thay thế/ môn tự chọn còn ít, chưa tạo điều kiện cho sinh viên tích lũy thêm kiến thức hoặc chuyển điểm khi học bằng thứ hai;

(4) Về đội ngũ giảng viên:

- Đa số được đào tạo bài bản, hàn lâm nhưng thiếu kinh nghiệm thực tế trong ngành bảo hiểm. Một số nơi vì mới xây dựng chuyên ngành nên giảng viên được biệt phái từ ngành/ chuyên ngành khác sang dẫn đến chưa đảm bảo độ sâu về chuyên môn;

- Việc tham gia đào tạo của các chuyên gia đến từ doanh nghiệp bảo hiểm còn rất hạn chế.

2.3. Đầu ra

(1) Trong khi lượng đào tạo chuyên ngành không nhiều, số tốt nghiệp ra trường ít ỏi nhưng

lại không thể gắn bó với nghề bảo hiểm. Có thể nêu một số trường hợp sau:

- Đối với nhóm sinh viên khá giỏi, có năng lực nghiên cứu, sau khi ra trường, vì thị trường bảo hiểm thường tuyển sinh viên bảo hiểm mới ra trường vào vị trí bán hàng (đặc biệt khách hàng cá nhân) nên họ có xu hướng bỏ nghề bảo hiểm tìm kiếm vị trí quản trị viên ở các định chế khác. Một số không ít sinh viên sau 5 năm ra trường với 2 bằng tốt nghiệp 2 ngành khác nhau (học chế tín chỉ cho phép học hai ngành cùng lúc) hoặc tiếp tục học lên cao học (trong và ngoài nước) với ngành khác như quản trị kinh doanh, hay tài chính, ngân hàng và sau đó cũng không quay về thị trường bảo hiểm vì họ dễ dàng có vị trí tốt ở các ngành khác;

- Hệ quả của đầu vào chuyên ngành thấp, một số sinh viên cứ loay hoay “vòng xoay” trả nợ học phần từ năm này sang năm khác nên không để tâm đến việc hoàn thiện các kỹ năng cho bản thân vì vậy khi ra trường, không đáp ứng được nhu cầu nhà tuyển dụng, những lời than phiền của doanh nghiệp thường về các vấn đề:

+ Thiếu khả năng tư duy độc lập, ra quyết định, lúng túng không biết vận dụng kiến thức vào thực tế;

+ Thiếu các kỹ năng cần thiết cho công việc (Anh ngữ, giao tiếp, các kỹ năng mềm và kỹ năng chuyên môn khác);

+ Thái độ làm việc chưa tích cực (thiếu đam mê nghề nghiệp, thích nhay việc);

(2) Tuy nhiên, cũng không phải không có những trường hợp, sinh viên mới ra trường bị doanh

nghiệp từ chối hoặc không trợ được vì những vấn đề chủ quan, nhạy cảm của tình trạng “thị trường bảo hiểm phi kỹ thuật” hiện nay như: doanh nghiệp chỉ tuyển nam/ nữ (vấn đề giới), chỉ tuyển khi có mối quan hệ quen biết với chính quyền hoặc cơ quan quản lý (vấn đề quan hệ), không biết sử dụng các tiêu xảo/ lách luật/ cạnh tranh không lành mạnh,...

2.4. Đào tạo tiếp tục, đào tạo lại

(1) Phần lớn doanh nghiệp bảo hiểm không quan tâm thực sự đến việc tạo điều kiện thực tập nghề nghiệp của sinh viên, chưa hợp tác chặt chẽ với trường trong việc tạo điều kiện thực tập, quản lý sinh viên thực tập, có khi biến học phần thực tập thành hình thức và mang tính đối phó;

(2) Hệ thống đào tạo của doanh nghiệp chưa mang tính đào tạo tiếp tục cho người tốt nghiệp chuyên ngành bảo hiểm;

(3) Hệ thống chứng chỉ nghề nghiệp bảo hiểm trong nước đã bắt đầu hình thành nhưng chương trình đào tạo của các trường đại học vẫn chưa “kết nối” với hệ thống chứng chỉ này; và

(4) Chưa có đào tạo chuyên ngành bảo hiểm ở bậc cao hơn như cao học, nghiên cứu sinh tiến sĩ,...

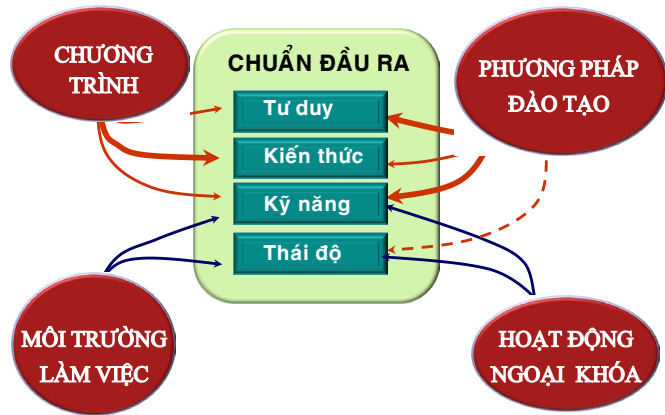
3. Một số phương hướng và giải pháp hoàn thiện

3.1. Xây dựng hệ thống đào tạo xuất phát từ hệ thống chuẩn đầu ra gắn với nhu cầu của thị trường lao động ngành

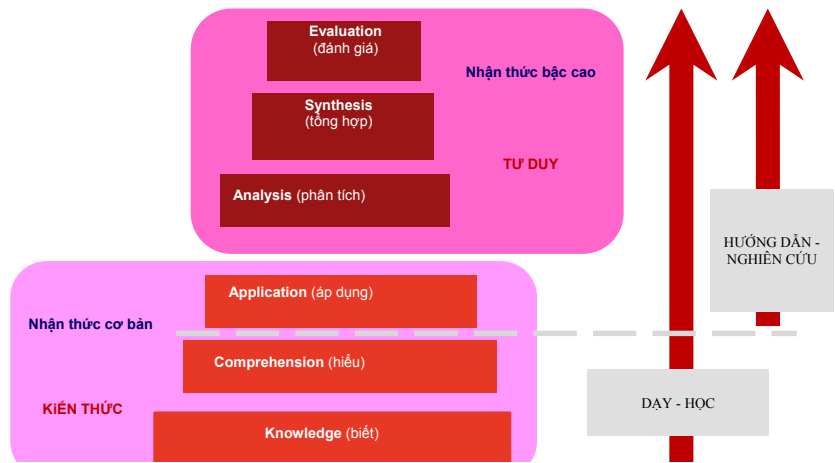
(1) *Xây dựng chuẩn đầu ra toàn diện gắn với nhu cầu thị trường*

- Trước hết, thị trường bảo hiểm VN cần thiết phải được “lành mạnh hóa”, khắc phục tình

Hình 2: Hệ thống đào tạo đáp ứng chuẩn đầu ra toàn diện – Mô hình KTAS



Hình 3: Các cấp bậc nhận thức và mối liên hệ với phương pháp đào tạo



trạng “phi kỹ thuật”. Có như vậy thì mới có sự gặp nhau giữa chuẩn đầu ra của đào tạo đại học chuyên ngành bảo hiểm với nhu cầu “đầu vào” đối với lao động cho thị trường;

- Đảm bảo tính toàn diện theo mô hình KTAS gồm: Tư duy (T) - Kiến thức (K) - Kỹ năng (S) – Thái độ (A);

- Định kỳ cần có nghiên cứu khảo sát nhu cầu của người sử dụng lao động nhằm xác định, điều chỉnh bộ chuẩn đầu ra nói riêng và chiến lược đào tạo chuyên ngành cho phù hợp.

(2) *Chuyển hệ thống từ mô hình “Giảng viên – Giáo trình – Sổ tiết lên lớp” sang mô hình “Chương trình – Phương pháp –*

Môi trường làm việc”

- Áp dụng phương pháp đào tạo chủ động:

+ Áp dụng phương pháp chủ động tích cực nhằm phát triển tư duy người học;

+ Không dừng lại ở việc “dạy - học” (giáo trình lý thuyết, thuyết giảng) mà còn phát triển khả năng nghiên cứu ứng dụng (kỹ năng tư duy thực tiễn) cho người học thông qua bộ học liệu đa dạng: workbook, hệ thống câu hỏi thảo luận nhóm; case-study gắn liền các sự kiện thực tế trên thị trường bảo hiểm;

+ Bên cạnh đó, áp dụng các kỹ thuật giảng dạy đa dạng còn nhằm phát triển kỹ năng cho sinh viên: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ

năng thuyết trình, kỹ năng phát hiện và giải quyết vấn đề, kỹ năng tự hoàn thiện, kỹ năng học tập suốt đời...

- Xây dựng chương trình đào tạo phù hợp.

+ Trước hết, cần xác định chiến lược đào tạo dài hạn nguồn nhân lực cho thị trường bảo hiểm VN, theo đó, định vị việc đào tạo lĩnh vực bảo hiểm trong hệ thống ngành/ chuyên ngành một cách phù hợp. Cụ thể: duy trì việc đào tạo chuyên ngành hẹp trong ngành chung (Kinh tế/ Tài chính-Ngân hàng) hay tách thành ngành lớn với nhiều hệ/ bậc đào tạo. Việc này quyết định rất lớn đến việc quy hoạch nội dung chương trình đào tạo;

+ Giả định vẫn tiếp tục duy trì đào tạo bảo hiểm như là một chuyên ngành hẹp trong ngành tài chính – ngân hàng, nội dung đào tạo của chuyên ngành này cần có sự điều chỉnh nhằm phù hợp với thực tiễn hoạt động kinh doanh của định chế bảo hiểm trên thị trường: không chỉ đào tạo nội dung kinh doanh bảo hiểm thuần túy mà còn phải bổ sung nội dung đầu tư tài chính. Tuy nhiên, việc bổ sung này cần phù hợp với đặc trưng ngành bảo

hiểm, tránh tình trạng lắp ghép “cơ học” các môn học của nhiều chuyên ngành. Cân đối thời lượng đào tạo cho các khối kiến thức: nguyên lý cơ sở - kỹ thuật nghiệp vụ chuyên ngành - quản trị chuyên ngành, để người học có thể có đủ nền tảng phát triển sau này;

+ Trong điều kiện thời lượng đào tạo nội dung chuyên ngành chiếm tỷ trọng nhỏ trong tổng thời lượng, việc xây dựng nội dung đào tạo cần tập trung vào: những kiến thức nền tảng, phương pháp tiếp cận – phân tích – đánh giá vấn đề, kỹ năng ứng dụng vào thực tiễn nhằm giúp sinh viên tự thân phát triển bản thân sau này, tránh sa đà vào giới thiệu kiến thức từng nghiệp vụ cụ thể;

+ Xây dựng syllabus từng học phần không chỉ thể hiện nội dung chuyên môn mà còn cụ thể hóa các mục tiêu nhằm đạt bộ chuẩn đầu ra toàn diện (KTAS) trong kế hoạch giảng dạy chi tiết, cách đánh giá, cung cấp cho người học hệ thống tài liệu tham khảo trong và ngoài nước để tăng tính chủ động tự nghiên cứu;

- Xây dựng môi trường làm việc tích cực

+ Khuyến khích phát triển

các câu lạc bộ - nhóm học thuật nhằm tăng cường các hoạt động ngoại khóa gắn với ngành/chuyên ngành bảo hiểm nhằm phát triển kỹ năng cho sinh viên chuyên ngành;

+ Tăng cường công tác quản trị nhà trường, thanh tra đào tạo, siết chặt kỷ luật lao động, kỷ cương học đường nhằm nâng cao ý thức – thái độ làm việc chuyên nghiệp cho sinh viên;

- Vai trò của giảng viên và giáo trình: Việc chuyển đổi sang mô hình mới không hạ thấp vai trò của “giảng viên” và “giáo trình” trong hệ thống đào tạo mà đòi hỏi việc quy hoạch giảng viên không cứng nhắc theo kiểu giao việc cho người có sẵn mà phải là chọn người đáp ứng yêu cầu về chuyên môn và phương pháp đào tạo. Về giáo trình, cũng không dừng lại ở việc biên soạn giáo trình chuẩn mà phải là việc lựa chọn giáo trình phù hợp và danh mục tài liệu tham khảo từ nguồn tài liệu chuyên ngành đa dạng trong và ngoài nước.

3.2. Xây dựng hệ thống đào tạo mang tính liên thông cao

- Kết hợp lý thuyết và thực tiễn.

+ Kết hợp các doanh nghiệp bảo hiểm trong các hoạt động ngoài chuyên môn, ngoài lớp học của hai bên nhằm tạo môi trường chung cho sinh viên bảo hiểm giao lưu với doanh nghiệp;

+ Mời chuyên gia của doanh nghiệp bảo hiểm đến báo cáo chuyên đề ngoại khóa hoặc tổ chức kiến tập – tham quan doanh nghiệp cho sinh viên chuyên ngành;

(Xem tiếp trang 90)

Hình 4: Các chuyên ngành đào tạo phổ biến thuộc ngành Tài chính – Ngân hàng

