



INN@ *Tourism*

ຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມສ້າງຂໍ້ຄວາມສາມາດໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ
ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ
ດ້ານອາຊີບ

ຜົນຮັບ D3.1

ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ



Co-funded by
the European Union

ຂໍ້ມູນຜົນຮັບຂອງໂຄງການ

ເລກທີສັນຍາການໃຫ້ທຶນ	101129247 — INNO4Tourism — ERASMUS-EDU-2023-CBHE
ຊື່ຫຍໍ້ໂຄງການ	Inno4Tourism
ຊື່ໂຄງການ	ໂຄງການພັດທະນາຫຼັກສູດນະວັດຕະກຳສຳລັບການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດຂອງແຮງງານ ໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວແບບຍືນຍົງ
ໄລຍະເວລາຂອງໂຄງການ	36 ເດືອນ – 01/12/2023 – 30/11/2026
ເລກລະຫັດໂຄງການ	101129247
ກຸ່ມວຽກໂຄງການ	3: ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ພະນັກງານ-ອາຈານ ໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
ໜ້າວຽກ	T3.1 ໂຄງການຝຶກອົບຮົມສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ-ພາກທຸລະ ກິດ ແລະ ການບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ
ກຸ່ມວຽກ	D3.1 ໂຄງການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງການສ້າງກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິ ທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ
ສະຖານະ	ສະບັບສົມບູນ
ສະບັບ	2.0
ຜູ້ຮັບຜິດຊອບ	ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ
ລະດັບການເຜີຍແຜ່	ສາທາລະນະ
ກຳນົດສິ່ງສະບັບສົມບູນ	31/10/2024
ວັນທີສິ່ງ	24/10/2024

ຜູ້ປະສານງານໂຄງການ

ສະຖາບັນ	ມະຫາວິທະຍາໄລສິງຂານະຄະລິນ
ອີເມວ	tatiyaporn.j@phuket.psu.ac.th
ທີ່ຕັ້ງ	ຄະນະການບໍລິການ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ ມະຫາວິທະຍາໄລສິງຂານະຄະລິນ, ວິທະຍາເຂດ ພູເກັດ, 800 ໜ່ວຍ 1, ຖະໜົນ ວິຈິດສິງຄາມ, ກາທູ, ພູເກັດ, 83120 ປະເທດໄທ

ປະຫວັດການກວດແກ້

ສະບັບ	ວັນທີ	ຜູ້ຂຽນ	ລາຍລະອຽດ
ຮ່າງຕົ້ນສະບັບ	17.09.24	ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ	
ສະບັບສົມບູນ	23.10.24	ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ	

ລາຍຊື່ຜູ້ຂຽນ

ຊື່	ສະຖາບັນ
Adjunct Lecturer Dr. Sofia Gkarane	ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ
Prof. Dr. Chris Vassiliadis	ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ
Prof. Dr. Jason Papathanasiou	ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ

ຂໍ້ມູນໂຄງການ

ໂຄງການພັດທະນາຫຼັກສູດນະວັດຕະກຳສຳລັບ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດຂອງແຮງງານໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວແບບຍືນຍົງ (INNO4Tourism) (ລະຫັດໂຄງການ: 101129247 — INNO4TOURISM — ERASMUS-EDU-2023-CBHE) ແມ່ນໂຄງການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດໃນຂະແໜງການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ໂດຍໄດ້ຮັບທຶນສະໜັບສະໜູນຈາກ ERASMUS-EDU-2023-CBHE. ຈຸດປະສົງລວມຂອງໂຄງການ INNO4Tourism ແມ່ນສະໜັບສະໜູນໃຫ້ເກີດຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງການສະຖາບັນການສຶກສາໃນ ສປປ ລາວ ແລະ ປະເທດໄທ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ ທີ່ມີການຜັນປ່ຽນຢ່າງໄວວາ, ເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມສາມາດໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່, ລວມທັງການຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຂອງພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກໃນຂະແໜງການນີ້. ໂດຍການຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ອົງກອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຈາກທະວີບເອີຣົບ, ໂຄງການດັ່ງກ່າວນີ້ຈະເຮັດໃຫ້ພວກກ່ຽວສາມາດຖ່າຍຄວາມສຳນານ, ຕົວຢ່າງການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນດີໃນເອີຣົບ ແລະ ນະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງເຂົາເຈົ້າ ແລະ ປັບໃຊ້ເພື່ອໃຫ້ເກີດປະໂຫຍດແກ່ບັນດາລະບົບການສຶກສາ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນອາຊີ. ໂຄງການ INNO4Tourism ໄດ້ສະເໜີກົນໄກການຮ່ວມມືເພື່ອປັບປຸງ, ສ້າງຄວາມທັນສະໄໝ, ແລະ ຍົກລະດັບການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນອາຊີ, ໂດຍເນັ້ນໃສ່ການຟື້ນໂຕຄືນຂອງເສດຖະກິດ-ສັງຄົມ, ການເຕີບໂຕ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງບັນດາປະເທດທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມໃນໂຄງການ ໃນບໍລິບົດຂອງກະແສໂລກາພິວັດດ້ານເສດຖະກິດໃນປັດຈຸບັນ, ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ຫຼຸດໜ້ອຍຖອຍລົງ, ຄວາມບອບບາງ ແລະ ການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງຄວາມບໍ່ເທົ່າທຽມກັນທາງສັງຄົມ ແລະ ສະພາບແວດລ້ອມ ທີ່ໄດ້ຮັບຜົນກະທົບຈາກການລະບາດຂອງພະຍາດ COVID-19.

ໂຄງການດັ່ງກ່າວນີ້ໄດ້ສະເໜີແນວທາງແກ້ໄຂທີ່ມີປະສິດຕິພາບຕໍ່ຄວາມທ້າທາຍລະດັບໂລກ, ເຜີຍແຜ່ບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມຕ່າງໆຂອງສະຫາພາບເອີຣົບທີ່ສົ່ງເສີມທີ່ກວມເອົາການເຕີບໃຫຍ່ແບບຍືນຍົງ ແລະ ເສດຖະກິດສີຂຽວ, ທີ່ສະທ້ອນໃຫ້ເຫັນເຖິງຄຸນຄ່າຂອງສະຫາພາບເອີຣົບທີ່ໄດ້ດຳເນີນການ. ອີງຕາມທັດສະນະທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ, ໂຄງການດັ່ງກ່າວນີ້ມີຈຸດປະສົງເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

1. ປັບປຸງການສະໜອງການຮຽນ-ການສອນຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງຫຼັກສູດນະວັດຕະກຳການທ່ຽວທ່ຽວແບບຍືນຍົງຂອງນັກສຶກສາໃນແບບອອນລາຍ, ຫຼັກສູດໄລຍະສັ້ນ (ການທ່ອງທ່ຽວແບບຍືນຍົງ, ການທ່ອງທ່ຽວແບບມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະ ເຂົ້າເຖິງໄດ້ງ່າຍ, ການເປັນຜູ້ປະກອບການ ແລະ ການຈັດການທ່ອງທ່ຽວ, ທັກສະລິຈິຕ້ອນ, ທັກສະທາງສັງຄົມ ເຊັ່ນ: ທັກສະການແກ້ໄຂບັນຫາ, ການບໍລິຫານເວລາ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ)
2. ພັດທະນາທັກສະຂອງນັກສຶກສາທີ່ກຳລັງສຶກສາຢູ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ນັກສຶກສາທີ່ຈະເຂົ້າໃໝ່ໃນຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ.
3. ຍົກລະດັບທັກສະ/ເພີ່ມທັກສະຂອງແຮງງານໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ ແລະ ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່, ຫຼຸດຊ່ອງຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ / ຍົກລະດັບຄວາມສາມາດໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງເຂົາເຈົ້າ.

4. ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ອາຈານສອນໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການພັດທະນາຫຼັກສູດແບບນະວັດຕະກຳ ແລະ ນຳສະເໜີອົງປະກອບຕ່າງໆທີ່ມີຄວາມເປັນນະວັດຕະກຳເພື່ອປັບປຸງຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວແບບຍືນຍົງ.
5. ຍົກລະດັບທັກສະການສອນຂອງອາຈານໃນຫຼັກສູດການທ່ຽວທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ (ລວມທັງວິທີການເອົານັກຮຽນ ເປັນໃຈກາງ ແລະ ການຮຽນການສອນໂດຍເອົາການແກ້ໄຂບັນຫາເປັນພື້ນຖານ)
6. ເພີ່ມຂີດຄວາມສະມາດຂອງພະນັກງານບໍລິຫານຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການຮ່ວມມືກັບພາກສ່ວນຕ່າງໆທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ ແລະ ອື່ນໆ, ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບກົນໄກການພັດທະນາ ອາຊີບແບບອົງລວມ ແກ່ນັກສຶກສາປັດຈຸບັນ ແລະ ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ຈາກສາຂາວິຊາການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການ ບໍລິການ.
7. ຍົກລະດັບການເຂົ້າເຖິງກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ ໃຫ້ແກ່ນັກສຶກສາ ແລະ ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ (ສິດເກົ່າ).
8. ຍົກລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງຕັ້ງໜ້າຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ພາກທຸລະກິດເພື່ອແກ້ໄຂບັນຫາຄວາມບໍ່ ສອດຄ່ອງລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການຂອງຜູ້ຈ້າງງານ ແລະ ແຮງງານ/ການສຶກສາທີ່ສະຖາບັນການສຶກສາສະໜອງໃຫ້ໃນ ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ.

ສາລະບານ

ຂໍ້ມູນໂຄງການ	4
ລາຍການອັກສອນຫຍໍ້.....	8
ບົດສະຫຼຸບຫຍໍ້	8
• ພາກທີ 3 - ການສ້າງກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ.....	9
ພາກທີ 1 - ກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ	11
ບົດທີ 1.1 ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ.....	13
ບົດທີ 1.2 ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ.....	14
ບົດທີ 1.3 ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃນເອີຣົບ	17
ບົດທີ 1.4 ການພັດທະນາກິດຈະກຳການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ.....	19
ບົດທີ 1.5 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (ປັດໄຈສິ່ງເສີມ ແລະ ອຸປະສັກຕ່າງໆ).....	22
ບົດທີ 1.6 ກົນໄກສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ	26
2.2.1. ອົງປະກອບຫຼັກຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ	42
2.2.2. ກໍລະນີສຶກສາ: ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ	50
ບົດທີ 2.3 ການແນະນຳກ່ຽວກັບອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບໃນດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ.....	54
ບົດທີ 2.4 ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກທຸລະກິດ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ; ບາງຫຼັກຖານ ຈາກປະເທດໃນຢູໂລບ	60
ພາກທີ 3: ການສ້າງກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລແລະພາກທຸລະກິດ ແລະກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEIs).....	68
ບົດທີ 3.1 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວິທີການພັດທະນາ ສະຖາບັນ ແບບອົງລວມ ເພື່ອສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງມະຫາ ວິທະຍາໄລ ແລະພາກທຸລະກິດຕ່າງໆ (UBC) ແລະກົນໄກ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ.....	69

ບົດທີ 3.2 ເຊັກລິດກວດສອບການປະຕິບັດງານ (action based-checklist audit) ສໍາລັບການຈັດຕັ້ງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖານການສຶກສາຊັ້ນສູງ	71
ບົດທີ 3.3 ຂອບການເຮັດວຽກສໍາລັບການວາງແຜນ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງເພື່ອສ້າງກິນໄກ UBC ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ	96
ສະຫຼຸບ.....	100
ພາກຜະໜວກ - ໂຄງຮ່າງບົດສອນ.....	107
A.1 ກິນໄກ UBC.....	107
A.2 ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ.....	108
A.3 ການສ້າງການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ	110

ລາຍການອັກສອນຫຍໍ້

ອັກສອນຫຍໍ້	ຊື່ເຕັມ
COM	ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ ແລະ ພັດທະນາເພື່ອເປັນສິນຄ້າ
EIT	ສະຖາບັນນະວັດຕະກຳ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ໂອຣີບ
ENT	ການເປັນຜູ້ປະກອບການ
EUI	ໂຄງການຮ່ວມມືມະຫາວິທະຍາໄລໃນເອີຣົບ
HEI	ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
KICs	ສະມາຄົມຄວາມຮູ້ ແລະ ນະວັດຕະກຳ
LLL	ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ
PM	ການແລກປ່ຽນນັກວິຊາການ
R&D	ການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການພັດທະນາ
SM	ການແລກປ່ຽນນັກສຶກສາ
SMEs	ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ-ຂະໜາດກາງ
UBC	ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ບົດສະຫຼຸບຫຍໍ້

ໂຄງການຝຶກອົບຮົມນີ້ແມ່ນສ່ວນໜຶ່ງຂອງກຸ່ມວຽກທີ (Work Package 3): ສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງພະນັກງານສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ທີ່ເປັນຄູ່ຮ່ວມມືໃນໂຄງການ INNO4Tourism. ເປົ້າໝາຍຂອງການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງນີ້ແມ່ນໃຫ້ຂໍ້ມູນສໍາຄັນກ່ຽວກັບປະໂຫຍດຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ແນະນຳເທື່ອລະຂັ້ນ

ກ່ຽວກັບວິທີການສ້າງກົນໄກທີ່ມີປະສິດທິພາບສໍາລັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມແກ່ນັກສຶກສາ ແລະ ອາດິດນັກສຶກສາ (ສິດເກົ່າ).

ການຝຶກອົບຮົມແບ່ງອອກເປັນ 3 ພາກ:

- **ພາກທີ 1 - ກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ**

ພາກນີ້ກວມເອົາຄວາມສໍາຄັນຂອງ ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ນໍາສະເໜີບາງ ນະໂຍບາຍຂອງເອີຣົບທີ່ກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ນອກຈາກນີ້ຍັງເວົ້າເຖິງ ການພັດທະນາກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (ໃນດ້ານການສຶກສາ, ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ການສ້າງຄຸນຄ່າ, ການບໍລິຫານຈັດການ) ແລະ ປັດໄຈຕ່າງໆ (ປັດໄຈສົ່ງເສີມ ແລະ ອຸປະສັກ) ກະທົບຕໍ່ ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ພາກນີ້ຍັງໄດ້ແນະນຳກ່ຽວກັບກົນໄກທີ່ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (ນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ໂຄງສ້າງການບໍລິຫານ, ວິທີການປະຕິບັດ)

- **ພາກທີ 2 - ກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ**

ພາກທີ 2 ໄດ້ລົງເລິກລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມໃຫ້ແກ່ນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ສິດເກົ່າ ໂດຍເນັ້ນໜັກສະເພາະຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະໃນອຸດສະຫາກໍາການທ່ອງທ່ຽວ. ພາກນີ້ຍັງໄດ້ສະຫຼຸບໂຄງ ປະກອບທີ່ສໍາຄັນຂອງກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ (ລວມທັງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ການແນະແນວ, ຍຸດ ທະສາດ/ເຕັກນິກການຊອກວຽກ, ການລະບຸທັກສະທີ່ຕ້ອງການໃນຕະຫຼາດແຮງງານໂດຍການຈັດກອງປະຊຸມແລກປ່ຽນ/ ສໍາຫຼວດຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະ, ການສ້າງເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງພາກທຸລະກິດ/ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງ, ການຮຽນຮູ້ຜ່ານການເຮັດວຽກຕົວຈິງ, ກົນໄກການປະເມີນຄວາມອາດສາມາດໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳ) ແລະ ສະເໜີກໍລະນີສຶກສາຂອງຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ ຢູ່ ມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງນຳ ສະເໜີກໍລະນີສຶກສາຕ່າງໆທີ່ເຮັດສໍາເລັດຢູ່ໃນປະເທດຕ່າງໆໃນເອີຣົບກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງ ແລະ ພາກທຸລະກິດ.

- **ພາກທີ 3 - ການສ້າງກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ກົນໄກການພັດ ທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ**

ພາກທີ 3 ນີ້ໃຫ້ແນວທາງໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນີ້ກໍ່ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງວາງແຜນເພື່ອສ້າງກົນ ໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ. ມັນໄດ້ ເນັ້ນໜັກໃສ່ວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມ ຫຼື ພັດທະນາທັງລະບົບ ແລະ ໃຫ້ຄໍາແນະນຳການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຢ່າງເປັນຂັ້ນເປັນຕອນ ແລະ ເປັນເຄື່ອງມືທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນການສຶກສາເຊື່ອໂຍງຂອບການເຮັດວຽກຂອງກົນໄກຄວາມ ຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມຢ່າງມີປະສິດທິ ພາບຫຼາຍຂຶ້ນ. ເວົ້າສະເພາະ, ແມ່ນນຳສະເໜີລາຍລະອຽດເຄື່ອງມືກວດສອບທີ່ອອກແບບມາເພື່ອຊ່ວຍສະຖາບັນການສຶກ ສາຊັ້ນສູງຈັດການ ແລະ ເພີ່ມປະສິດທິພາບຂອງຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບໃນສະຖາບັນຂອງຕົນ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງນຳສະເໜີໂຄງສ້າງຂອບການເຮັດວຽກສໍາລັບວາງແຜນສະເພາະກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ

ພາກທຸລະກິດ ແລະ ກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ, ເຊິ່ງລວມມີຄຳແນະນຳການທົດລອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃຫ້ຄຳ
ປຶກສາອາຊີບ ແລະ ຂະບວນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ.

ຈຸດປະສົງຫຼັກຂອງການຝຶກອົບຮົມປະກອບມີ:

- ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຂົ້າໃຈ ແລະ ສ້າງກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ
- ສ້າງທັກສະໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເພື່ອອອກແບບກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມໃຫ້ແກ່ນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາ
ຈົບໃໝ່ ແລະ ສິດເກົ່າ
- ກຽມເຄື່ອງມືໃຫ້ພະນັກງານ-ອາຈານ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ
ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ຂອບການເຮັດວຽກບໍລິການດ້ານອາຊີບ,
ໂດຍປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຂອງເຂົາເຈົ້າ

ຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມດັ່ງກ່າວນີ້ຈະນຳໃຊ້ວິທີການສອນລາກຫຼາຍຮູບແບບເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມບັນລຸຜົນການຮຽນຮູ້ຂອງ
ແຕ່ລະພາກ, ເຊັ່ນ: ການບັນຍາຍ, ກຳລະນິສຶກສາ, ສົນທະນາກຸ່ມ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບແຕ່ລະບົດ.

ພາກທີ 1 - ກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ພາກສະເໜີ	ພາກທີ 1 ແມ່ນພາກທຳອິດທີ່ແນະນຳບັນດາແນວຄວາມຄິດພື້ນຖານຂອງກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ພ້ອມກັນນີ້, ຍັງເນັ້ນໃສ່ຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຕໍ່ກັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ນຳສະເໜີບັນດານະໂຍບາຍທີ່ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດໃນທະວີບເອີຣົບ. ນອກຈາກນີ້, ພາກທີ 1 ຍັງສຶກສາການພັດທະນາບັນດາກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ, ບັນດາປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຮ່ວມມື ແລະ ບັນດາກົນໄກຕ່າງໆທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມພະຍາຍາມໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ຫຼັງຈາກຝຶກພາກທິດສະດີໃນແຕ່ລະບົດຮຽນ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະໄດ້ເຮັດກິດຈະກຳຕ່າງໆທີ່ອອກແບບມາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ມີຄວາມຄຸ້ນເຄີຍກັບແນວຄວາມຄິດຕ່າງໆ ແລະ ໝູນໃຊ້ໃຫ້ແທດເໝາະກັບບໍລິບົດຂອງສະຖາບັນຕົນເອງ.
ຜົນການຮຽນຮູ້	ຜ່ານການຝຶກອົບຮົມໃນພາກນີ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະສາມາດ: ✓ ເຂົ້າໃຈແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຈະໄດ້ຮັບ ✓ ຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບນະໂຍບາຍຕ່າງໆຂອງເອີຣົບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ແບບຢ່າງທີ່ດີໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ✓ ວິເຄາະບັນດາປັດໄຈທີ່ສົ່ງເສີມໃຫ້ເກີດຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ອຸປະສັກຕ່າງໆ ✓ ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ✓ ວາງຍຸດທະສາດສຳລັບສ້າງ ແລະ ຮັກສາຄູ່ຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ✓ ສົ່ງເສີມທັດສະນະຄະຕິທາງບວກ ແລະ ເປີດໃຈຮ່ວມມືເວລາເຮັດວຽກກັບພາກສ່ວນພາຍນອກ (ມະຫາວິທະຍາໄລ) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ✓ ສ້າງວັດທະນະທຳແຫ່ງນະວັດນະກຳພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລ

ເນື້ອໃນບົດຮຽນ

ບົດທີ 1.1: ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ບົດທີ 1.2: ຄວາມສໍາຄັນຂອງຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ບົດທີ 1.3: ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃນເອີຣົບ

ບົດທີ 1.4: ການພັດທະນາກິດຈະກຳຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ບົດທີ 1.5: ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (ປັດໄຈສິ່ງເສີມການຮ່ວມມື ແລະ ອຸປະສັກ)

ບົດທີ 1.6: ກົນໄກສິ່ງເສີມຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ບົດທີ 1.1 ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ໃນຊ່ວງຫຼາຍປີຜ່ານມານີ້ພວກເຮົາໄດ້ເຫັນການປ່ຽນແປງຂອງເຫດການຕ່າງໆໃນລະດັບໂລກເຊັ່ນ: ຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານເຕັກໂນໂລຊີ, ຜົນກະທົບຈາກການລະບາດຂອງ COVID-19 ແລະ ການປ່ຽນແປງດ້ານເສດຖະກິດທີ່ໄດ້ຮັບຜົນຈາກສົງຄາມໃນປະເທດຢູເຄຣນ. ສະນັ້ນ, ເພື່ອຮັບມືກັບການປ່ຽນແປງເຫຼົ່ານີ້ ການຮ່ວມມືກັນຢ່າງສະໝິດແໜ້ນລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດໄດ້ກາຍເປັນເລື່ອງທີ່ຈຳເປັນທີ່ຈະຊຸກຍູ້ໃຫ້ເກີດນະວັດຕະກຳ, ການສຶກສາ ແລະ ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ (Stieger & Unterweger, 2023)

ໂດຍປົກກະຕິແລ້ວ, ມະຫາວິທະຍາໄລເປັນຜູ້ສ້າງ ແລະ ເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ ໃນຂະນະທີ່ພາກທຸລະກິດເປັນຮັບຄວາມຮູ້ເຫຼົ່ານີ້ໂດຍຜ່ານຜະລິດຕະພັນທີ່ອອກໄປສູ່ຕະຫຼາດກໍ່ຄືນັກສຶກສາທີ່ຈົບໄປ (Olszewski, 2021). ແຕ່ເຖິງຢ່າງໃດກໍ່ຕາມ, ເພື່ອບັນລຸຜົນໃນການສ້າງນະວັດຕະກຳ ເຊິ່ງຜົນການວິໄຈໃນປັດຈຸບັນໄດ້ແນະນຳຮູບແບບການຮ່ວມມືທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນຫຼາຍຂຶ້ນເພື່ອສ້າງອົງຄວາມຄວາມຮູ້ ແລະ ນຳໄປສູ່ການສ້າງນະວັດຕະກຳໂດຍຜ່ານການແລກປ່ຽນລະຫວ່າງອາຈານ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍອື່ນໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (Rossi et al., 2017). ການຮ່ວມມືລັກສະນະນີ້ແມ່ນເຫັນໄດ້ຊັດເຈນໃນອຸດສະຫາກຳການທ່ອງທ່ຽວເຊິ່ງມະຫາວິທະຍາໄລເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນທີ່ຈຳເປັນຂອງການສ້າງນະວັດຕະກຳ (Olszewski, 2021).

ການປ່ຽນແປງທີ່ນຳໄປສູ່ການສ້າງອົງຄວາມຮູ້ ແລະ ການພົວພັນກັນໃນລັກສະນະນີ້ ໄດ້ເນັ້ນໃຫ້ເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເຊິ່ງເປັນການພົວພັນທີ່ສຸມໃສ່ການມີຜົນປະໂຫຍດຮ່ວມກັນທັງສອງຝ່າຍ (Stieger & Unterweger, 2023). ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ການພົວພັນດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນການເປັນຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ອອກແບບມາເພື່ອໃຫ້ທັງສອງຝ່າຍໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ດຶງດູດຄວາມສົນໃຈຈາກສະມາຄົມນັກວິຊາການ, ກຸ່ມຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນອຸດສະຫາກຳຕ່າງໆ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍອື່ນ, ແລະ ກຸ່ມຜູ້ວາງນະໂຍບາຍ ເພາະເຂົາເຈົ້າມີສັກກະຍາພາບທີ່ຈະຂັບເຄື່ອນນະວັດຕະກຳ ແລະ ຍົກລະດັບການເຕີບໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ.

ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເປັນສາຍພົວພັນທີ່ສະຫຼັບຊັບຊ້ອນທີ່ຫຼາຍກວ່າການຖ່າຍໂອຍຄວາມຮູ້ແບບທຳມະດາ. ສະນັ້ນ, ຈຶ່ງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຈະໃຫ້ຄວາມສຳຄັນກິນໄກການພົວພັນຫຼາຍກວ່າທີ່ຈະເນັ້ນພຽງແຕ່ຜົນຮັບທີ່ສາມາດຈັບຕ້ອງໄດ້ (Perkmann & Walsh, 2007). ອີງຕາມການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Galan-Muros & Davey (2019) ຄວາມສຳເລັດຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນອາໄສຊັບພະຍາກອນຫຼາຍຢ່າງຄື: ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ງົບປະມານ, ແລະ ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ. a) ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ປະກອບມີ ຜູ້ບໍລິຫານສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ, ອາຈານ, ນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ປະສານງານການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ, ເຊິ່ງເຂົາເຈົ້າທັງໝົດເປັນຜູ້ປະກອບສ່ວນດ້ານຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ເຄືອຂ່າຍ. b) ງົບປະມານ ແມ່ນງົບປະມານຈາກລັດຖະບານ, ພາກທຸລະກິດ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ເຊິ່ງຈຳເປັນສຳລັບການຮ່ວມມືຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມຫັນປ່ຽນຜົນການຄົ້ນຄວ້າເປັນຜະລິດຕະພັນ. c) ໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ກວມເອົາ ວັດຖຸ, ອຸປະກອນ ແລະ ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດນຳໃຊ້ ຫຼື ນຳໃຊ້ຮ່ວມກັນໃນໄລຍະການຮ່ວມມືເພື່ອສົ່ງເສີມກິດຈະກຳຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຝຶກອົບຮົມ, ການສຶກສາ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ.

ໃນການຝຶກອົບຮົມສໍາລັບໂຄງການ INNO4Tourism, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໝາຍເຖິງກິດຈະກຳການຮ່ວມມືຕ່າງໆທີ່ທັງສອງຝ່າຍໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ກວມເອົາການຮ່ວມມືຜ່ານໜ້າທີ່ຫຼັກຂອງມະຫາວິທະຍາໄລຄື: ການຮຽນການສອນ, ການຄົ້ນຄວ້າ, ການສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມ, ແລະ ການບໍລິຫານຈັດການ, ເຊິ່ງຈະໄດ້ລົງເລິກລາຍລະອຽດໃນບົດຕໍ່ໄປ. ນອກຈາກນີ້, ສໍາລັບການຝຶກອົບຮົມຄັ້ງນີ້, ຄຳວ່າ “ພາກທຸລະກິດ” ແມ່ນໝາຍເຖິງບັນດາອົງກອນ, ຫົວໜ່ວຍທຸກິດ, ກຸ່ມບໍລິສັດ ແລະ ສະຖາບັນຕ່າງໆ ທີ່ສາມາດໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດຈາກການຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລ.

ກິດຈະກຳ 1.1

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ກິດຈະກຳສົນທະນາແລກປ່ຽນກ່ຽວກັບ “ປະສົບການຂອງຂ້ອຍກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ”
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແລກປ່ຽນປະສົບການສ່ວນຕົວ ຫຼື ຜ່ານການເຮັດວຽກ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ກ່ອນອື່ນໝົດ, ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າຂຽນເພື່ອພັນລະນາກ່ຽວກັບປະສົບການຂອງເຂົາເຈົ້າປະມານວັກໜຶ່ງ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ແມ່ນແບ່ງເປັນຈັດເປັນກຸ່ມ ແລະ ແລກປ່ຽນປະສົບການກັບສະມາຊິກພາຍໃນກຸ່ມ. ສຸດທ້າຍ, ໃຫ້ຕາງໜ້າແຕ່ລະກຸ່ມນຳສະເໜີຜົນປະເດັດສຳຄັນທີ່ໄດ້ຈາກການສົນທະນາກ່ຽວກັບປະສົບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ.

ບົດທີ 1.2 ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ຄວາມຮູ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນເພື່ອພັດທະນາສັງຄົມ, ປະກອບສ່ວນໃນການຂະຫຍາຍຕົວຂອງເສດຖະກິດ, ແລະ ເພີ່ມມູນຄ່າຂອງເຂົາເຈົ້າເອງ (Teixeira et al., 2019). ການຖ່າຍໂອນຄວາມຮູ້ກວມເອົາການເຜີຍແຜ່ຄວາມຮູ້ທາງວິຊາການໄປສູ່ສັງຄົມໃນວົງກວ້າງ (Lamichhane & Sharma, 2010). ສະນັ້ນ, ການຖ່າຍໂອນຄວາມຮູ້ (ຫຼື ການຮ່ວມມືຜ່ານຫຼາກຫຼາຍຮູບແບບຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ) ຈຶ່ງສໍາຄັນທີ່ສຸດສໍາລັບການເຕີມໂຕທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ຄວາມກ້າວໜ້າຂອງສັງຄົມ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Teixeira et al., 2019). ບົດບາດໜຶ່ງທີ່ສໍາຄັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ທີ່ຖືກຍອມຮັບຢ່າງກວ້າງຂວາງຄື ເປັນເຄື່ອງມື ຫຼື ວິທີການສົ່ງເສີມການສ້າງນະວັດຕະກຳ ແລະ ການສຶກສາ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນຍຸກປັດຈຸບັນທີ່ໄດ້ຮັບຄວາມກົດດັນຈາກການແຂ່ງຂັນດ້ານຕ່າງໆໃນລະດັບໂລກ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Orazbayeva et al., 2019; Rybníček & Königsguber, 2019; Teixeira et al., 2019). ເມື່ອພິຈາລະນາການແຂ່ງຂັນດ້ານທຸລະກິດໃນລະດັບຊາດ ແລະ ພາກພື້ນ, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໄດ້ກາຍເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນໜຶ່ງຂອງຄວາມສໍາເລັດໃນການດຳເນີນທຸລະກິດ ແລະ ການພັດທະນາເສດຖະກິດ.

ທຳອິດ, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນຈຳເປັນຕໍ່ຄວາມກ້າວໜ້າ ແລະ ຍືນຍົງໃນ ອະນາຄົດຂອງທຸກພາກສ່ວນທີ່ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍໃນການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວ (ສະຖາບັນ, ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ) (Orazbayeva et al., 2019) ລວມທັງ ລັດຖະບານ, ຜູ້ວາງນະໂຍບາຍ, ແລະ ສັງຄົມ (Figueiredo & Ferreira, 2022). ດັ່ງທີ່ Galan-Muros & Davey (2019) ກ່າວວ່າ ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃຫ້ຜົນຮັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນສໍາລັບແຕ່ລະກຸ່ມເຊັ່ນ: ກ) ອາຈານໄດ້ປະໂຫຍດຈາກການເພີ່ມຂຶ້ນຂອງການຕີພິມເຜີຍແຜ່ ຜົນງານຄົ້ນຄວ້າ, ຜົນຂອງການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ເນື້ອໃນການສຶດສອນໃໝ່ໆ, ຂ) ພາກທຸລະກິດສາມາດເຂົ້າເຖິງຄວາມຮູ້ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່ໆ, ຄ) ສະຖາບັນການສຶກສາ ໄດ້ຮັບການປັບປຸງດ້ານການຈັດຝຶກອົບຮົມ, ສໍາມະນາວິຊາການ, ຫຼັກສູດ ແລະ ລາຍຮັບ, ແລະ ງ) ນັກສຶກສາໄດ້ໂອກາດສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເພື່ອຂຽນບົດວິທະຍານິພົນ ແລະ ສ້າງລາຍຮັບ.

ຄວາມສໍາຄັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນເຫັນໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນໃນເຂດຕົວເມືອງ ເຊິ່ງມີການຮ່ວມມືກັນຂອງທັງສອງຝ່າຍເພື່ອສົ່ງເສີມການສ້າງນະວັດຕະກຳ ແລະ ປັບປຸງການດໍາເນີນທຸລະກິດ ເພາະວ່າພາກ ທຸລະກິດສາມາດເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງຄວາມຮູ້ດ້ານວິຊາການໄດ້ຫຼາຍກວ່າ (Teixeira et al., 2019). ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດມີຄວາມຈຳເປັນຕໍ່ການສ້າງນະວັດຕະກຳ ແລະ ການເຕີບໂຕດ້ານເສດຖະກິດ ເພາະວ່າ ຄູ່ຮ່ວມມືທັງສອງຝ່າຍໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ ແລະ ມີຜົນດີຕໍ່ລະບົບການສ້າງນະວັດຕະກຳໃນວົງກວ້າງອີກດ້ວຍ. ຜ່ານການ ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ບໍ່ພຽງແຕ່ຍົກລະດັບຄວາມສາມາດໃນ ການແຂ່ງຂັນ ແຕ່ຍັງມີຄວາມຈຳເປັນສໍາລັບການຖ່າຍໂອນຄວາມຮູ້ລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ອົງກອນຕ່າງໆທີ່ເປັນຄູ່ ຮ່ວມອີກດ້ວຍ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Galán-Muros & Plewa, 2016). ການຮ່ວມມືກັນໃນ ລັກສະນະນີ້ຍັງຮັບປະກັນຄວາມສອດຄ່ອງລະຫວ່າງຂະແໜງການສຶກສາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການໃນຂະແໜງອຸດສາຫະກຳ ອີກດ້ວຍ (Röigas et al., 2018).

ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຍັງເຮັດໜ້າທີ່ເປັນເຄື່ອງມືໃນການຍົກລະດັບອັດຕາການຈ້າງ ງານຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ໂດຍການພັດທະນາການເຕີບໂຕ ອີງໃສ່ພື້ນຖານອົງຄວາມຮູ້ (Orazbayeva et al., 2020). ພາກທຸລະກິດສາມາດເຂົ້າເຖິງກຸ່ມນັກສຶກສາທີ່ມີຄຸນນະພາບ ແລະ ຍົກລະດັບສື່ສຽງ/ຄວາມສາມາດໃນການຈ້າງງານຂອງເຂົາເຈົ້າ (Orazbayeva & Plewa, 2022).

ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດຈຳນວນໜຶ່ງ (ວິສະຫາກິດຂະໜາດນ້ອຍ-ຂະໜາດກາງ) ມີຊັບພະຍາກອນ ແລະ ຂີດຄວາມສາມາດຈຳ ກັດໃນການເຮັດໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ພັດທະນາຂະໜາດໃຫຍ່, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະ ກິດ ຈະຊ່ວຍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເຂົ້າເຖິງຄວາມຮູ້ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມໄດ້ປຽບໃນການແຂ່ງຂັນຂອງເຂົາເຈົ້າ (Pereira & Franco, 2022). ການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວນີ້ຍັງເຮັດໃຫ້ວິສະຫາກິດຂະໜາດນ້ອຍ-ຂະໜາດກາງ ມີໂອກາດສ້າງນະວັດຕະກຳ, ຮຽນຮູ້ ແລະ ໄດ້ຄວາມຮູ້ໃໝ່ ເຊິ່ງສະແດງອອກຜ່ານການເປີດໂຕຜະລິດຕະພັນໃໝ່ ແລະ ເພີ່ມຂີດຄວາມສາມາດໃນການດໍາ ເນີນງານຂອງອົງກອນ (Pereira & Franco, 2022). ຜ່ານການຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລ, ວິສະຫາກິດຂະໜາດ ນ້ອຍຈະສາມາດແກ້ໄຂບັນຫາສະເພາະໜ້າ ແລະ ພັດທະນາຜະລິດຕະພັນໃໝ່, ເຊິ່ງປະເດັນສໍາຄັນກໍຄືເພື່ອໃຫ້ວິສະຫາກິດ ເຫຼົ່ານັ້ນສາມາດຢູ່ລອດໄດ້ໃນຕະຫຼາດ (Pereira & Franco, 2022). ການສ້າງຄວາມແຕກຕ່າງໃຫ້ກັບຕົນເອງຈາກການ ແຂ່ງໃນຕະຫຼາດ, ພາກທຸລະກິດສາມາດປັບຕົວເຂົ້າກັບຄວາມສະຫຼັບຊັບຊ້ອນຂອງສະພາບແວດລ້ອມທຸລະກິດທີ່ທັນສະໃ ຫມ (Teixeira et al., 2019) ຂະນະດຽວກັນຄຸນຄ່າທາງສັງຄົມກໍຖືກສ້າງຂຶ້ນ (Orazbayeva & Plewa, 2022).

ຄວາມກ້າວໜ້າທາງດ້ານວິທະຍາສາດແມ່ນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Figueiredo & Ferreira, 2022). ຊື່ສຽງຂອງມະຫາວິທະຍາໄລກໍຈະຖືກຍົກລະດັບຂຶ້ນ

(Orazbayeva & Plewa, 2022) ແລະ ພາລະກິດດ້ານຍຸດທະສາດຂອງມະຫາວິທະຍາໄລກໍຈະສາມາດບັນລຸໄດ້ (Figueiredo & Ferreira, 2022). ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ມີຄວາມຈຳເປັນຢ່າງຍິ່ງໃນການເອົາຊະນະອຸປະສັກຕ່າງໆເຊັ່ນ: ວິກິດຄວາມສ່ຽງດ້ານວິທະຍາສາດ ແລະ ຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານວັດທະນະທຳ (Figueiredo & Ferreira, 2022).

ເຖິງແມ່ນວ່າການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດຍັງເພີ່ມຂຶ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ແຕ່ສິ່ງເກດເຫັນວ່າການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວມີຄວາມສຳຄັນຍິ່ງຕໍ່ອຸສະຫາກຳການທ່ອງທ່ຽວ ຍ້ອນມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສ້າງແນວຄວາມຄິດໃໝ່ໆ ແລະ ການຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດໃນການສ້າງນະວັດຕະກຳຂອງວິສະຫະກິດການທ່ອງທ່ຽວ. ເປົ້າໝາຍສູງສຸດຄືຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງຂອງອຸດສະຫາກຳການທ່ອງທ່ຽວຜ່ານການເອົາຊະນະຂໍ້ຈຳກັດຕ່າງໆ ແລະ ການປັບຕົວຂອງຄູ່ຮ່ວມມືໃຫ້ເຂົ້າກັບເງື່ອນໄຂການປ່ຽນແປງໃນຕະຫຼາດ (Olszewski, 2021). ຄວາມຈິງແລ້ວ, ການປະສານສົມທົບລະຫວ່າງຄວາມຊ່ຽວຊານດ້ານວິຊາການ ແລະ ອຸດສະຫາກຳການທ່ອງທ່ຽວ ສາມາດປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງການບໍລິການ ແລະ ພັດທະນາການທ່ອງທ່ຽວໃນທ້ອງຖິ່ນ ຜ່ານການສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃຫ້ສາມາດດຳເນີນທຸລະກິດໄດ້ຢ່າງຍືນຍົງ (Yessimova et al., 2023).

ເຖິງແມ່ນວ່າການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດຈະມີຄວາມສຳຄັນໃນການພັດທະນາ, ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ນັກວິຊາການ ຍັງສະແດງຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ຈະເກີດຂຶ້ນກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວນີ້: ກ) ນັກວິຊາການກັງວົນກ່ຽວກັບການຮັກສາຄວາມເປັນອິດສະຫຼະດ້ານວິຊາການ ແລະ ຂ) ຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດກັງວົນກ່ຽວກັບການໃຊ້ເວລາດົນໃນກິດຈະກຳການຮ່ວມມື ແລະ ຄວາມສ່ຽງດ້ານການເງິນ (Davey et al., 2018). ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຍັງເປັນວິທີການທີ່ສຳຄັນໃນການສົ່ງເສີມການຖ່າຍໂອນຄວາມຮູ້ນະວັດຕະກຳ, ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ຈະຢູ່ໃນບັນດາປະເທດ ແລະ ອຸດສະຫາກຳທີ່ຍັງມີລະດັບເຕັກໂນໂລຊີຕ່ຳ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Teixeira et al., 2019). ສິ່ງສຳຄັນຄືຕ້ອງມີຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເພີ່ມເພີ່ມທະວີຄວາມສຳເລັດຂອງແນວຄິດລິເລີ່ມອັນນີ້ (Galán-Muros & Plewa, 2016).

ກິດຈະກຳ 1.2.1

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ການສົນທະນາເປັນກຸ່ມ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ແບ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມມອກເປັນກຸ່ມນ້ອຍ ເພື່ອປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບຜົນປະໂຫຍດຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ, ພາກທຸລະກິດ ແລະ ສັງຄົມ

ກິດຈະກຳ 1.2.2

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ກໍລະນີສຶກສາຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ທີ່ເຮັດສຳເລັດມາແລ້ວ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ນຳສະເໜີກໍລະນີສຶກສາທີ່ເຮັດສຳເລັດ ແລະ ໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມວິເຄາະບັນດາປັດໄຈທີ່ເຮັດການຮ່ວມມືປະສົບຜົນສຳເລັດ https://www.ub-cooperation.eu/pdf/casestudyreport.pdf

ບົດທີ 1.3 ນະໂຍບາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃນ ເອີຣົບ

ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເປັນສິ່ງຈຳເປັນໃນທະວີບເອີຣົບ ເຊິ່ງມີການແຂ່ງຂັນລະດັບໂລກ, ການຫວ່າງງານ, ແລະ ສິ່ງທ້າທາຍດານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມຫຼາຍຢ່າງ. ການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວນີ້ເປັນຫົວໃຈສຳຄັນໃນຫຼາຍຂໍ້ລິດເລີ່ມຂອງສະຫາພາບເອີຣົບເຊັ່ນ: Horizon 2020 ແລະ Erasmus+. ເພື່ອຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍທີ່ເກີດຂຶ້ນ, ຍຸດທະສາດການປະຕິຮູບປີ 2020 ໃນສະຫາພາບເອີຣົບໄດ້ສ້າງຂຶ້ນໂດຍມີຈຸດປະສົງສ້າງການເຕີບໂຕແບບສະຫຼາດ, ຍືນຍົງ ແລະ ມີສ່ວນຮ່ວມ (ຄວບຄຸມ). ດ້ວຍເຫດຜົນດັ່ງກ່າວນີ້, ຈຶ່ງໃຫ້ຄວາມສຳຄັນເປັນພິເສດຕໍ່ບົດບາດທີ່ສຳຄັນຂອງມະຫາວິທະຍາໄລໃນການປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍລະດັບໂລກ. ເວົ້າສະເພາະ, ມະຫາວິທະຍາໄລໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃຫ້ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງດ້ານການຮ່ວມມືກັບພາກອຸດສະຫາກຳເພື່ອສົ່ງເສີມການສ້າງນະວັດຕະກຳ ແລະ ຍົກລະດັບຂີດຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນ (European Commission, 2010).

ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສຳຄັນອີກປະການໜຶ່ງຄື ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນເອີຣົບກຳລັງປະເຊີນໜ້າກັບຄວາມກົດດັນທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນໃນການເຮັດໃຫ້ຕົນເອງມີປະສິດທິພາບ ແລະ ສາມາດແຂ່ງຂັນໄດ້ຫຼາຍຂຶ້ນ ເນື່ອງຈາກການຫຼຸດລົງຂອງງົບປະມານຈາກພາກລັດ (OECD, 2012). ເພື່ອຮັບມືກັບສິ່ງທ້າທາຍດັ່ງກ່າວນີ້, ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນເອີຣົບມີໂອກາດຂະຫຍາຍຖານການເງິນຂອງຕົນຜ່ານການຮ່ວມມືກັບພາກທຸລະກິດ (Wood, 2011). ຕົວຢ່າງ, ການຮ່ວມມືກັບພາກທຸລະກິດທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດຂອງມະຫາວິທະຍາໄລເຕັກໂນໂລຊີຊາເມີ (Chalmers University of Technology) ໃນປະເທດສະວິເຕັນ. ສະບັບດັ່ງກ່າວຜັນປ່ຽນຕົນເອງເປັນມະຫາວິທະຍາໄລຜູ້ປະກອບການ, ເຊື່ອມຊຸ່ງຫວ່າງລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ພາກອຸດສະຫາກຳ ແລະ ເປັນອິດສະຫຼະຈາກລັດຖະບານ (Jacob et al., 2003).

ນະໂຍບາຍສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃນເອີຣົບແມ່ນເລີ່ມໃນປີ 2006 ເມື່ອວາລະການຫັນເປັນທັນສະໄໝເທື່ອທຳອິດໄດ້ວາງອອກ ໂດຍໃສ່ຫົວຂໍ້ວ່າ “ການສົ່ງມອບວາລະການຫັນເປັນທັນສະໄໝໃຫ້ກັບມະຫາວິທະຍາໄລ: ການຮຽນການສອນ, ການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການສ້າງນະວັດຕະກຳ”. ນັບແຕ່ນັ້ນມາ, ໄດ້ມີການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ມີຄວາມກ້າວໜ້າຫຼາຍປະການ ແລະ ຄະນະກຳມາທິການແຫ່ງເອີຣົບໄດ້ເນັ້ນໜັກຄວາມສຳຄັນຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການຂັບເຄື່ອນການເຕີບໂຕຍ່ອຍຂະຫຍາຍໂຕໂດຍການສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ກັບພາກທຸລະກິດ. ພ້ອມກັນນີ້, ກອງປະຊຸມແລກປ່ຽນລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (University Business Forum) ຍັງເປັນຊ່ອງທາງໃຫ້ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ພາກອຸດສະຫາກຳ ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (European Commission, 2018). ໂຄງການລິເລີ່ມໃນເອີຣົບ ທີ່ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກສ່ວນພາຍນອກອື່ນໆມີດັ່ງນີ້ (European Commission, 2018):

- ໂຄງການຮ່ວມມືມະຫາວິທະຍາໄລໃນເອີຣົບ (European University Initiative (EUI): ໂຄງການນີ້ມີເປົ້າໝາຍສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງການເປັນຄູ່ຮ່ວມມືຍຸດທະສາດລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລໃນເອີຣົບເພື່ອຍົກລະດັບຂີດ

ຄວາມສາມາດໃນການແຂ່ງຂັນລະດັບສາກົນ ແລະ ສົ່ງເສີມແນວຄວາມຄິດເປັນຜູ້ປະກອບການ ແລະ ຮ່ວມມືກັບ ພາກທຸລະກິດ, ອົງກອນພາກພື້ນ ແລະ ອົງກອນທາງສັງຄົມອື່ນໆ. ໜຶ່ງໂຄງການພາຍໃຕ້ການຮ່ວມມືຄັ້ງນີ້ແມ່ນ I Living ຢູ່ Polytechnic Institute of Setúbal, ປະເທດປອກຕຸຍການ ທີ່ສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມືເພື່ອ ຈັດການກັບສິ່ງທ້າທາຍໃນທ້ອງຖິ່ນຜ່ານນະວັດຕະກຳອັດສະລິຍະ ແລະ ວິທີການແກ້ໄຂແບບຍືນຍົງ (Stieger & Unterweger, 2023)

- *ແຜນງານການຮ່ວມມືສະເພາະຂະແໜງການເພື່ອພັດທະນາທັກສະ (Blueprints for Sectoral Cooperation on Skills)*: ພາຍໃຕ້ແຜນງານດັ່ງກ່າວ, ພາກທຸລະກິດ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລ ເປັນຄູ່ຮ່ວມມື ທີ່ສໍາຄັນ ແລະ ພັດທະນານຍຸດທະສາດເພື່ອການພັດທະນາທັກສະ. ຕົວຢ່າງ, ມະຫາວິທະຍາໄລໄທເວັນເຕ (University of Twente) ຢູ່ ປະເທດເນທິແລນ ເປັນຕົວຢ່າງທີ່ສໍາຄັນຜ່ານການມີສ່ວນຮ່ວມໃນໂຄງການ DRIVES Blueprint. ນອກຈາກນີ້, ມະຫາວິທະຍາໄລດັ່ງກ່າວຍັງຖືກຍອມຮັບວ່າເປັນສະຖາບັນທີ່ມີຄວາມ ເປັນວິສະຫາກິດທີ່ສຸດໃນປະເທດ (Stieger & Unterweger, 2023)
- *ສະຖາບັນເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ນະວັດຕະກຳແຫ່ງເອີຣົບ (European Institute of Innovation & Technology (EIT))*: ເປັນໜ່ວຍງານເອກະລາດຂອງສະຫາພາບເອີຣົບທີ່ລວມເອົາພາກທຸລະກິດ (ລວມທັງວິສະ ຫາກິດຂະໜາດນ້ອຍ-ກາງ), ສະຖາບັນຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ມະຫາວິທະຍາໄລ ເປັນຄູ່ຮ່ວມມືເຊິ່ງເອີ້ນວ່າ: ປະຊາຄົມ ຄວາມຮູ້ ແລະ ນະວັດຕະກຳ. ຈຸດປະສົງຂອງສະຖາບັນແມ່ນສ້າງຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການໃໝ່ເພື່ອ ຈັດການກັບບັນຫາ ຫຼື ສິ່ງທ້າທາຍຂອງສັງຄົມ. ພາຍໃຕ້ຂອບການເຮັດວຽກດັ່ງກ່າວນີ້, Transilvania Living Lab ໃນ ປະເທດໂລມາເນຍ ໄດ້ສຸມໃສ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ, ພາກທຸລະກິດ ແລະ ຊຸມຊົນໃນ ທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອໃຫ້ປະຊາຊົນມີສ່ວນຮ່ວມໃນຖານະເປັນຜູ້ຮ່ວມສ້າງ ແລະ ຊອກວິທີທາງແກ້ໄຂບັນຫາໃນສະພາບ ແວດລ້ອມການດຳລົງຊີວິດຕົວຈິງ (Stieger & Unterweger, 2023).

ອີງຕາມຂໍ້ລິເລີ່ມ ແລະ ໂຄງການຮ່ວມມືທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ, Galán-Muros & Plewa (2016) ແນະນຳວ່າ ນະໂຍບາຍຂອງສະຫາພາບເອີຣົບ ຄວນໃຫ້ບຸລິມະສິດກັບການສະໜັບສະໜູນບັນດາປັດໄຈທີ່ເປັນຕົວຂັບເຄື່ອນສໍາຄັນເຮັດ ໃຫ້ເກີດການຮ່ວມມື ຫຼາຍກວ່າທີ່ຈະເນັ້ນໃສ່ການຫຼຸດຜ່ອນອຸປະສັກຂອງການຮ່ວມມືເທົ່ານັ້ນ.

ກິດຈະກຳ 1.3.1

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ຂໍ້ມູນບັນດານະໂຍບາຍ ແລະ ຂໍ້ລິເລີ່ມທີ່ສໍາຄັນຂອງສະຫາພາບເອີຣົບທີ່ສົ່ງເສີມການຮ່ວມ ມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດດັ່ງລຸ່ມນີ້: https://education.ec.europa.eu/ https://ec.europa.eu/ https://eit.europa.eu/
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມວິເຄາະຜົນກະທົບຈາກນະໂຍບາຍຂອງເອີຣົບຕໍ່ກິດຈະກຳການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ເຂົາເຈົ້າສືບຕໍ່ປຶກສາຫາລືວ່າຈະສາມາດນຳເອົາ ນະໂຍບາຍເຫຼົ່ານີ້ມາໝູນໃຊ້ເພື່ອສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດໃນປະເທດຂອງຕົນໄດ້ແນວໃດ.

ບົດທີ 1.4 ການພັດທະນາກິດຈະກຳການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ກິດຈະກຳການແລກປ່ຽນລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ກວມເອົາບັນດາກິດຈະກຳທີ່ມີການເຮັດວຽກຮ່ວມມືກັນ ແລະ ແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ລະຫວ່າງພະນັກງານ-ອາຈານຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກສ່ວນພາຍນອກອື່ນໆ (Galan-Muros & Davey, 2019). ການສືບທະນາແລກປ່ຽນອື່ນໆເຊັ່ນ: ກອງປະຊຸມວິຊາການ ບໍ່ຖືວ່າແມ່ນຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Galan-Muros & Davey, 2019). ລັກສະນະຂອງກິດຈະກຳຄວາມຮ່ວມມືແມ່ນຂຶ້ນກັບເປົ້າໝາຍຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ (Orazbayeva & Plewa, 2022). ກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຖືກຂັບເຄື່ອນດ້ວຍແຮງຈູງໃຈ 4 ປະເພດຂອງນັກວິຊາການຄື: ຜົນກະທົບ, ແຮງບັນດານໃຈ, ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ, ແລະ ຄວາມດີເລີດ; ເຊິ່ງໝາຍຄວາມວ່ານັກວິຊາການມີແຮງຈູງໃຈທີ່ຈະສ້າງຜົນກະທົບທາງບວກໃຫ້ກັບສັງຄົມ, ສະແຫວງຫາຄວາມຮູ້, ເພື່ອຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ແລະ ສ້າງຄວາມແຕກຕ່າງຈາກຄົນອື່ນໃນຖານະເປັນຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນສາຂາວິຊາຂອງຕົນ (Orazbayeva & Plewa, 2022). ໂດຍສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວກິດຈະກຳການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນເນັ້ນໜັກການຖ່າຍໂອນຄວາມຮູ້ (Pereira & Franco, 2022).

ກິດຈະກຳຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ປະກອບມີ 10 ປະເພດ ແລະ ຈັດເຂົ້າໃນໝວດກິດຈະກຳກ່ຽວກັບການຮຽນການສອນ, ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ການສ້າງຄຸນຄ່າ ແລະ ການບໍລິຫານຈັດການ (Galán-Muros et al., 2017; Galán-Muros & Plewa, 2016; Galan-Muros & Davey, 2019; Orazbayeva et al., 2562)

ໝວດການຮຽນການສອນ: ມີເປົ້າໝາຍເພື່ອເຮັດໃຫ້ການຮຽນການສອນໃນມະຫາວິທະຍາໄລສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ໃນພາກອຸກສະຫາກຳ (Orazbayeva et al., 2020) ເຊິ່ງປະກອບມີ:

- 1) *ການອອກແບບຫຼັກສູດ ແລະ ການສອນ (CDD) (Curriculum Design and Delivery (CDD):* ນີ້ໄດ້ກວມເອົາລາຍວິຊາໃນຫຼັກສູດ, ບົດຮຽນ ແລະ ປະສົບການທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ອົງກອນສ້າງຂຶ້ນຮ່ວມກັນ. ນອກຈາກນີ້, ຍັງລວມເອົາການບັນຍາຍພິເສດຈາກພາກທຸລະກິດ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ວິທີການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວນີ້ຈະຊ່ວຍປັບປຸງການຮຽນຂອງນັກສຶກສາ, ຄວາມອາດສາມາດໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ເຮັດໃຫ້ເກີດນະວັດຕະກຳ (Galan-Muros & Davey, 2019)
- 2) *ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ (Lifelong Learning (LLL):* ກວມເອົາທຸກດ້ານຂອງການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລຈັດໃຫ້ແກ່ພະນັກງານທີ່ມາຈາກຫຼາກຫຼາຍຂະແໜງທຸລະກິດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ. ການສຶກສາດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການພັດທະນາທັກສະ, ຍົກລະດັບຄວາມຮູ້ ແລະ ການສ້າງພຶດຕິກຳທີ່ຖືກຕ້ອງ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ ສົ່ງເສີມການຖ່າຍໂອນຄວາມຮູ້ໄປສູ່ບ່ອນເຮັດວຽກ ແລະ ຍົກລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງພະນັກງານ (Galan-Muros & Davey, 2019)
- 3) *ການແລກປ່ຽນນັກສຶກສາ (Student Mobility (SM):* ກວມເອົາການເຄື່ອນຍ້າຍຂອງນັກສຶກສາແບບຊົ່ວຄາວຈາກມະຫາວິທະຍາໄລໄປຢູ່ໃນພາກທຸລະກິດ, ເຮັດໃຫ້ເຂົາເຈົ້າໄດ້ປະສົບການຈາກການເຮັດວຽກຕົວຈິງ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ການແລກປ່ຽນນັກສຶກສາເປັນກິດຈະກຳທີ່ເປັນພື້ນຖານ ຫຼື ຮ່ວມມືກັນ

ເປັນປະຈຳລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ; ການຝຶກງານ ແລະ ການເຮັດວຽກຕົວຈິງ ເປັນຮູບແບບການຮ່ວມມືທີ່ເຫັນຫຼາຍທີ່ສຸດໃນບັນດາກິດຈະກຳແລກປ່ຽນນັກສຶກສາ (Lamichhane & Sharma, 2010). ຜ່ານການຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວນີ້, ນັກສຶກສາປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງເພື່ອຍົກລະດັບຄວາມສາມາດໃນການມີວຽກເຮັດງານທຳຂອງເຂົາເຈົ້າ ໃນຂະນະທີ່ພາກທຸລະກິດສາມາດເຂົ້າເຖິງນັກສຶກສາຜູ້ທີ່ມີຄວາມສາມາດທີ່ຈະສາມາດສົ່ງເສີມເພື່ອສ້າງນະວັດຕະກຳໄດ້ (Galan-Muros & Davey, 2019)

ການຄົ້ນຄວ້າ: ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນກິດຈະກຳຫຼັກໃນການຄົ້ນຄວ້າ (Orazbayeva et al., 2019) ເຊິ່ງສ່ວນໃຫຍ່ແລ້ວຈະນຳໄປສູ່ການພັດທະນາເປັນຜະລິດຕະພັນໂດຍກົງ (Pereira & Franco, 2022) ປະກອບມີ:

- 4) *ການແລກປ່ຽນນັກວິຊາການ (Professional mobility (PM):* ການເຄື່ອນຍ້າຍແບບຊົ່ວຄາວຂອງນັກວິຊາການ (ອາຈານສອນ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ) ໄປເຮັດວຽກໃນວິສະຫາກິດໃດໜຶ່ງ ຫຼື ພະນັກງານຈາກວິສາຫະກິດໄປເຮັດວຽກແບບຊົ່ວຄາວໃນມະຫາວິທະຍາໄລ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ເຖິງແມ່ນວ່າການແລກປ່ຽນດັ່ງກ່າວມີຄວາມສຳຄັນໃນການຮ່ວມມື, ແຕ່ການປະຕິບັດຕົວຈິງໃນສະຫາພາບເອີຣົບຍັງມີຂໍ້ຈຳກັດ ແລະ ບໍ່ໄດ້ຮັບການພັດທະນາເທົ່າທີ່ຄວນເນື່ອງຈາກສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍປະການ (Galan-Muros & Davey, 2019)
- 5) *ກິດຈະກຳການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການພັດທະນາ (Research and Development (R&D) activities:* ກວມເອົາຫຼາຍກິດຈະກຳເຊັ່ນ: ການຮ່ວມມືໃນຄົ້ນຄວ້າ, ການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານວິຊາການ, ໂຄງການຮ່ວມມື ຫຼື ຮ່ວມຕົວພິມເຜີຍແຜ່ຜົນງານວິຊາການ, ແລະ ຮ່ວມກັນຊື້ນຳບົດວິທະຍານິພົນຂອງນັກສຶກສາ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ສຳລັບພາກທຸລະກິດ, ກິດຈະກຳການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ພັດທະນາ ອາດຈະນຳໄປສູ່ການສ້າງຜະລິດຕະພັນໃໝ່ ແລະ ອອກງົບປະມານຮ່ວມກັນ ຂະນະທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລໄດ້ຍົກລະດັບຜົນກະທົບ (ຄຸນຄ່າ) ຂອງການຄົ້ນຄວ້າ (Galan-Muros & Davey, 2019).

ການສ້າງຄຸນຄ່າ: ການຮ່ວມມືເພື່ອສ້າງຄຸນຄ່າແມ່ນເນັ້ນໜັກການສ້າງສາຍພົວພັນ ແລະ ເຄືອຂ່າຍພາຍນອກໂຄງການຮ່ວມມືທີ່ເປັນທາງການ (Pereira & Franco, 2022). ການຮ່ວມມືລັກສະນະນີ້ກວມເອົາການທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລຮັບເອົາວິທີການປະຕິບັດແບບເປັນຜູ້ປະກອບການເພື່ອສ້າງລາຍຮັບໂດຍການສະໜອງຜະລິດຕະພັນ ຫຼື ການບໍລິການ ໃຫ້ກັບພາກທຸລະກິດ (Galan-Muros & Davey, 2019) ແລະ ອາດຈະປະກອບມີ:

- 6) *ການເປັນຜູ້ປະກອບການ (Entrepreneurship (ENT)* ເມື່ອນັກສຶກສາ ຫຼື ນັກວິຊາການໄດ້ຮັບການປຸກຝັງຄວາມຮູ້ສຶກນີ້ໃຫ້ເຮັດການຄົ້ນຄວ້າໃນທາງພານິດ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວຍັງປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍປະການລວມທັງຂໍ້ຈຳກັດທາງດ້ານກົດໝາຍ ແລະ ຊັບພະຍາກອນອື່ນ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການເປັນຜູ້ປະກອບການຂອງນັກສຶກສາແມ່ນມີໃຫ້ເຫັນຫຼາຍແລ້ວ ແລະ ການເປັນຜູ້ປະກອບການຂອງນັກວິຊາການແມ່ນກຳລັງໄດ້ຮັບຄວາມສົນໃຈ (Galan-Muros & Davey, 2019)
- 7) *ການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ພັດທະນາເພື່ອການພານິດ (Commercialization of R&D (COM),* ກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວແມ່ນການຂາຍຜົນການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດໃນຮູບແບບຊັບສິນທາງປັນຍາ (ສິດທິບັດ, ໃບອະນຸຍາດ, ແລະ ອື່ນໆ) (Galán-Muros & Plewa, 2016). ຈຸດປະສົງຄືການປ່ຽນຜົນການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ເປັນຜະລິດຕະພັນທີ່

ສາມາດຂາຍໄດ້. ເຖິງແມ່ນວ່າການເຮັດແບບນີ້ຈະມີຜົນປະໂຫຍດທາງການເງິນ, ແຕ່ມັນກໍຍັງເປັນຄວາມພະຍາຍາມ ຫຼື ສິ່ງທ້າທາຍສໍາລັບມະຫາວິທະຍາໄລສ່ວນຫຼາຍ (Galan-Muros & Davey, 2019).

ການບໍລິຫານຈັດການ: ມັນຕ້ອງໄດ້ໃຊ້ຍຸດທະສາດ ແລະ ຂະບວນການທີ່ມີປະສິດຕິພາບເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Orazbayeva et al., 2019) ແລະ ແກ້ໄຂບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ (Pereira & Franco, 2022). ການຕິດຕາມ ແລະ ວິເຄາະຜົນຕອບຮັບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງເປັນເລື່ອງທີ່ສໍາຄັນເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສໍາເລັດ (Figueiredo & Ferreira, 2022). ອີງຕາມການຄົ້ນຄວ້າຂອງ Davey et al., (2018), ກິດຈະກຳການຮ່ວມມືທີ່ພົວພັນກັບການບໍລິຫານຈັດການສາມາດແບ່ງອອກເປັນ ສາມ ໝວດດັ່ງລຸ່ມນີ້:

- 8) *ການຄຸ້ມຄອງ (governance)* (ເຊັ່ນ: ຕາງໜ້ານັກວິຊາການເປັນສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານຂອງຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ແລະ ໃຫ້ຕາງໜ້າພາກທຸລະກິດເຂົ້າມາເປັນສະມາຊິກໃນຄະນະບໍລິຫານຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ)
- 9) *ການນໍາໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຮ່ວມກັນ (shared services)* (ກວມເອົາການຮ່ວມມືຫຼາຍຮູບແບບກ່ຽວກັບໂຄງຮ່າງພື້ນຖານ, ພະນັກງານ ແລະ ອຸປະກອນ)
- 10) *ການສະໜັບສະໜູນອຸດສະຫາກໍາ (industry support)* (ຕົວຢ່າງ, ການບໍລິຈາກ, ພາກອຸດສະຫາກໍາສະໜັບສະໜູນກອງປະຊຸມ, ການສະໜັບສະໜູນຫຼັກສູດ ແລະ ທຶນການສຶກສາ)

ດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດແມ່ນກວມເອົາຫຼາຍຂົງເຂດ. ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ການຮ່ວມມືໃນຂົງເຂດການຄົ້ນຄວ້າແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຫຼາຍກວ່າກິດຈະກຳການຮ່ວມມືອື່ນໆ, ຕໍ່ຈາກນັ້ນແມ່ນຂົງເຂດການຮຽນການສອນ; ກິດຈະກຳການຮ່ວມມືທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງຄຸນຄ່າ ແລະ ການບໍລິຫານຈັດການ ແມ່ນໄດ້ຮັບການພັດທະນາໜ້ອຍທີ່ສຸດ (Davey et al., 2018).

ກິດຈະກຳ 1.4

ປະເພດກິດຈະກຳ	ຈັດປະເພດການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (ເຮັດກິດຈະກຳເປັນກຸ່ມ)
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	a. ແບ່ງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກອກເປັນກຸ່ມ b. ແຕ່ລະກຸ່ມໄດ້ຮັບລາຍຊື່ກິດຈະກຳການຮ່ວມມື 10 ກິດຈະກຳ c. ໃຫ້ແຕ່ລະກຸ່ມແຍກບັນດາກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ຮັບນັ້ນອອກເປັນສີ່ຂົງເຂດ (ການຮຽນ-ການສອນ, ການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ການສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມ, ການບໍລິຫານຈັດການ) d. ສືນທະນາເປັນກຸ່ມເພື່ອສົມທຽບ ແລະ ປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບຄວາມແຕກຕ່າງໃນການແຍກຂົງເຂດກິດຈະກຳການຮ່ວມມື e. ອອກຄຳເຫັນ

ບົດທີ 1.5 ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (ປັດໄຈສົ່ງເສີມ ແລະ ອຸປະສັກຕ່າງໆ)

ເຖິງແມ່ນວ່າຈະບໍ່ມີອຸປະສັກ, ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດຈະບໍ່ສາມາດເກີດຂຶ້ນໄດ້ຖ້າປະສະຈາກປັດໄຈຂັບເຄື່ອນ; ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກຄືປັດໄຈທີ່ກໍ່ໃຫ້ເກີດການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ຜູ້ປະກອບການ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ຕົວຢ່າງ, ເຖິງແມ່ນຈົບປະມານຈຳກັດເປັນອຸປະສັກຫຼັກໃນການຮ່ວມມື, ແຕ່ການມີຈົບປະມານກໍບໍ່ໄດ້ຮັບປະກັນເລື່ອງການຮ່ວມມືຖ້າປະສະຈາກປັດໄຈອື່ນໆ (Davey et al., 2018). ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກເຮັດໃຫ້ເກີດການຮ່ວມມືສາມາດແບ່ງອອກເປັນກຸ່ມໄດ້ດັ່ງນີ້:



ສິ່ງອຳນວຍຄວາມສະດວກ

- **ຄວາມພ້ອມຂອງຊັບພະຍາກອນ:** ການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນເພີ່ມເຕີມເປັນສິ່ງສຳຄັນຕໍ່ກັບທຸກໂຄງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ, ໂດຍສະເພາະການສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ຜ່ານການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານການເງິນ, ລັດຖະບານສາມາດອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດໂດຍການຕອບສະໜອງຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນແກ່ການຮ່ວມມື (Orazbayeva et al., 2019; Rõigas et al., 2018)
- **ຂີດຄວາມສາມາດໃນການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ສ້າງນະວັດຕະກຳ:** ຂີດຄວາມສາມາດຂອງອົງກອນເປັນສິ່ງສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງສຳລັບການຮ່ວມມືກັບສະຖາບັນການສຶກສາ (Orazbayeva et al., 2019; Rõigas et al., 2018)
- **ການສື່ສານທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ການສ້າງສາຍພົວພັນທີ່ເຂັ້ມແຂງ** ເປັນອີກໜຶ່ງປັດໄຈສຳຄັນໃນການຮ່ວມມື (Orazbayeva et al., 2019) ເຊິ່ງຈະສ້າງຂຶ້ນບົນພື້ນຖານການເຄົາລົບເຊິ່ງກັນ ແລະ ກັນ ແລະ ມີຈຸດປະສົງ ແລະ ເປົ້າໝາຍຮ່ວມກັນ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Galan-Muros & Davey, 2019; Orazbayeva & Plewa, 2022)
- **ທີ່ຕັ້ງ:** ບັນດາບໍລິສັດທີ່ຕັ້ງຢູ່ໃນເຂດຕົວເມືອງມັກຈະຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລຫຼາຍກວ່າ (ກຸ່ມທີ່ຕັ້ງຢູ່ນອກເມືອງ) ເນື່ອງຈາກການເຂົ້າເຖິງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເຄືອຂ່າຍໄດ້ດີກວ່າ (Teixeira et al., 2019).
- **ລະດັບການສຶກສາຂອງຜູ້ປະກອບການ:** ຍິ່ງຜູ້ປະກອບການມີລະດັບການສຶກສາສູງເທົ່າໃດກໍຍິ່ງມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ຫຼາຍເທົ່ານັ້ນທີ່ຈະເຂົ້າຮ່ວມການຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລ (Teixeira et al., 2019)

- **ແຮງຈູງໃຈຂອງນັກວິຊາການ:** ນັກວິຊາການໄດ້ຮັບແຮງຈູງໃຈຈາກພາຍໃນເຊັ່ນ: ຄວາມພໍໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ຫຼື ຈາກພາຍນອກເຊັ່ນ: ລາງວັນ, ຜົນປະໂຫຍດທາງການເງິນ ຫຼື ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ (Orazbayeva et al., 2020).
- **ການສະໜັບສະໜູນຈາກລັດຖະບານ:** ນະໂຍບາຍສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເປັນປັດໄຈສໍາຄັນຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດ (Figueiredo & Ferreira, 2022)

✓ ອຸປະສັກ

ເຖິງແມ່ນວ່າການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດຈະມີປະໂຫຍດຫຼາຍຢ່າງດັ່ງທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ, ແຕ່ກໍຍັງມີຫຼາຍຢ່າງທີ່ເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການພັດທະນາການຮ່ວມມືລະຫວ່າງສອງຝ່າຍ. ອຸປະສັກຕ່າງໆທີ່ມີຜົນກະທົບຕໍ່ກິດຈະກຳການຮ່ວມມືຕ່າງໆສາມາດແບ່ງອອກໄດ້ດັ່ງນີ້:

ອຸປະສັກພາຍໃນ

- **ຂາດການຕິດຕໍ່ປະສານງານທີ່ເໝາະສົມ:** ປັດໄຈດັ່ງກ່າວສົ່ງຜົນກະທົບແຮງຕໍ່ກິດຈະກຳຮ່ວມມືຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການສ້າງຄຸນຄ່າ. ອົງກອນຕ່າງໆມັກຈະພົບບັນຫາໃນການຊອກຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ເໝາະສົມເຊິ່ງເປັນອຸປະສັກຕໍ່ຄວາມພະຍາຍາມໃນການຮ່ວມມືຂອງ ເຂົາເຈົ້າ (Teixeira et al., 2019)
- **ຊັບພະຍາກອນມີຈຳກັດ:** ເຖິງແມ່ນວ່າການມີຊັບພະຍາກອນຈຳກັດຈະສົ່ງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ກັບກິດຈະກຳສ້າງຄຸນຄ່າ, ແຕ່ມັນຈະສົ່ງຜົນກະທົບທາງລົບຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າ. ອຸປະສັກດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນກວມເອົາການຂາດງົບປະມານ, ຂາດບຸຄະລາກອນ ຫຼື ໂຄງຮ່າງພື້ນຖານ (Figueiredo & Ferreira, 2022; (Galan-Muros & Davey, 2019; Galán-Muros & Plewa, 2016; Lopes & Lussuamo, 2021)
- **ອຸປະສັກຂອງຝ່າຍວິຊາການແມ່ນມີເວລາ ແລະມີເວລາ ແລະ ຊັບພະຍາກອນຈຳກັດ.** ດັ່ງນັ້ນສາມາດເປັນອຸປະສັກຕໍ່ການຮ່ວມມືຢ່າງມີປະສິດຕິພາບລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ(Orazbayeva et al., 2019). ນັກວິຊາການມັກຈະໃຫ້ບຸລິມະສິດວຽກຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ການສອນຂອງຕົນຫຼາຍກວ່າການມີສ່ວນຮ່ວມ ຫຼື ຮ່ວມມືກັບພາກອຸດສະຫາກຳ. ສະນັ້ນ, ການຮ່ວມມືກັນແມ່ນອີງໃສ່ເຄືອຂ່າຍສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ບໍ່ແມ່ນຮ່ວມມືແບບທາງການກັບມະຫາວິທະຍາໄລ (Orazbayeva et al., 2020)
- **ຂໍ້ຈຳກັດຂອງອົງກອນ:** ຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບການຮັກສາຄວາມລັບ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນການຊຶມຊັບວຽກງານສົ່ງຜົນກະທົບຫຼາຍຕໍ່ການຄົ້ນຄວ້າ. ປັດໄຈອື່ນໆເຊັ່ນ: ຂາດຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & Lussuamo, 2021), ຈຸດສຸມ/ບຸລິມະສິດດ້ານເຕັກໂນໂລຊີຂອງບໍລິສັດ (Figueiredo & Ferreira, 2022) ແລະ ຄວາມພ້ອມຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີຄວາມສາມາດມີຜົນຕໍ່ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການຮ່ວມມື (Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & ລຸດຊ້າໂມ, 2021)

- **ຄວາມກັງວົນດ້ານຊັບສິນທາງປັນຍາ:** ບັນຫາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂໍ້ຂັດແຍ່ງເລື່ອງຄວາມເປັນເຈົ້າຂອງ ແລະ ການແບ່ງປັນຜົນຮັບຈາກການຄົ້ນຄວ້າ ສາມາດເປັນອຸປະສັກທີ່ສໍາຄັນຕໍ່ການຮ່ວມມືໄດ້ (Orazbayeva & Plewa, 2022).
- ກິດຈະກຳການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດບໍ່ໄດ້ຖືກຍອມຮັບວ່າເປັນຄວາມກ້າວໜ້າດ້ານວິຊາການສະເໝີໄປ (Orazbayeva et al., 2020)
- ການໃຫ້ຄວາມສໍາຄັນກັບສິ່ງຈູງໃຈດ້ານການເງິນຫຼາຍເກີນໄປ ອາດຈະບໍ່ສອດຄ່ອງກັບແຮງຈູງລວມໃນການສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Orazbayeva & Plewa, 2022)
- **ຄຸນລັກສະນະພາຍໃນຂອງທຸລະກິດ:** ໂດຍລວມແລ້ວ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ເຫັນວ່າເປັນອຸປະສັກທີ່ບໍ່ຮ້າຍແຮງປານໃດ, ມີຜົນກະທົບໜ້ອຍຕໍ່ການຮ່ວມມືດ້ານການຮຽນການສອນ ແລະ ການສ້າງຄຸນຄ່າ (Galán-Muros & Plewa, 2016).
- ການສວຍໂອກາດຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໃນການຮ່ວມມືສາມາດທຳລາຍຄວາມເຊື່ອໝັ້ນໄດ້ (Lopes & Lussuamo, 2021)
- ຈຸດປະສົງທີ່ແຕກຕ່າງກັນລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Lopes & Lussuamo, 2021)

ອຸປະສັກພາຍນອກ:

- **ວັດທະນະທຳຕ່າງກັນ:** ການຄົ້ນຄວ້າທີ່ຜ່ານມາຊີ້ໃຫ້ເຫັນເລື້ອຍໆວ່າຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານວັດທະນະທຳເປັນສິ່ງທ້າທາຍທີ່ສໍາຄັນທີ່ຂັດຂວາງການຮ່ວມມືເພື່ອການຄົ້ນຄວ້າ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Galan-Muros & Davey, 2019; Galán-Muros & Plewa, 2016; Lopes & Lussuamo, 2021; Orazbayeva et al., 2019; Orazbayeva & Plewa, 2022).
- **ປັດໄຈດ້ານທີ່ຕັ້ງ ແລະ ໄລຍະທາງ:** ບັນດາຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດທີ່ຕັ້ງຢູ່ເຂດຊົນນະບົດອາດຈະປະເຊີນກັບສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍປະການໃນຄວາມພະຍາຍາມຂອງເຂົາເຈົ້າທີ່ຈະຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລເພາະວ່າໄລຍະທາງໄກກັນ(Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & Lussuamo, 2021; Pereira & Franco, 2022; Teixeira et al., 2019).
- ການໃຊ້ຕົ້ນທຶນສູງໃນການສ້າງນະວັດຕະກຳອາດເປັນອຸປະສັກໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Teixeira et al., 2019).
- **ອາຍຸ:** ບໍລິສັດທີ່ເກົ່າແກ່ ແລະ ຜູ້ປະກອບການທີ່ເປັນຜູ້ສູງອາຍຸ ບໍ່ມັກເຂົ້າຮ່ວມການແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້ກັບມະຫາວິທະຍາໄລ (Teixeira et al., 2019).

- **ຂະໜາດຂອງທຸລະກິດ:** ສໍາລັບທຸລະກິດຂະໜາດນ້ອຍ, ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານຊັບພະຍາກອນ ລວມທັງຄວາມເປັນອິດສະຫຼະດ້ານການເງິນ, ຄວາມສາມາດດາວເດີມໂລຊີ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແມ່ນອຸປະສັກຕົ້ນຕໍຂອງເຂົ້າເຈົ້າ (Pereira & Franco, 2022). ນອກຈາກນີ້, ຂະໜາດຂອງບໍລິສັດອາດຈະບໍ່ເປັນອຸປະສັກໃນການຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງປະເທດ; ນີ້ໝາຍຄວາມວ່າບໍລິສັດຂະໜາດໃຫຍ່ມີແນວໂນມທີ່ຈະບໍ່ຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງປະເທດຫຼາຍກວ່າ (Röigas et al., 2018). ສໍາລັບມະຫາວິທະຍາໄລພາຍໃນປະເທດ, ຂະໜາດຂອງບໍລິສັດເປັນປັດໄຈໃນການຮ່ວມມືກັບມະຫາວິທະຍາໄລເຫຼົ່ານີ້ (Röigas et al., 2018).
- ຂາດຄວາມຕື່ນເຕັ້ນ ແລະ ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບປະໂຫຍດຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Orazbayeva & Plewa, 2022).
- **ຊ່ອງຫວ່າງການສື່ສານ** ລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Pereira & Franco, 2022).
- ລະບົບການເຮັດວຽກຂອງລັດ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Lopes & Lussuamo, 2021).

ກິດຈະກຳ 1.5.1

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ການລະດົມແນວຄວາມຄິດ
ຄໍາແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ອີງຕາມປະສົບການ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ, ແນະນຳໃຫ້ເຂົ້າເຈົ້າລະດົມແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບປັດໄຈອື່ນໆທີ່ສົ່ງເສີມ ຫຼື ຂັດຂວາງການພັດທະນາການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລືເຖິງຜົນກະທົບທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນຈາກປັດໄຈທີ່ເຂົ້າເຈົ້າລະບຸມາ ຕໍ່ກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ.

ກິດຈະກຳ 1.5.2

ປະເພດກິດຈະກຳ	ການສົນທະນາກຸ່ມ
ຄໍາແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ແນະນຳໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມປຶກສາຫາລືກັນກ່ຽວກັບຜົນກະທົບຂອງປັດໄຈຕ່າງໆຕໍ່ຄວາມສໍາເລັດຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ຫຼັງຈາກນັ້ນ, ພິຈາລະນາວ່າຈະໝູນໃຊ້ປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ກັບສະຖາບັນຂອງເຂົາເຈົ້າແນວໃດ

ກິດຈະກຳ 1.5.3

ປະເພດກິດຈະກຳ	ກໍລະນີສຶກສາ
--------------	-------------

ບົດທີ 1.6 ກົນໄກສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

ກົນໄກສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນນະໂຍບາຍ ແລະ ການຈັດຕັ້ງ
ປະຕິບັດໂດຍມະຫາວິທະຍາໄລ ຫຼື ລັດຖະບານ ເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກ ແລະ ສ້າງເງື່ອນໄຂໃຫ້ການຮ່ວມມືປະສົບຜົນ
ສຳເລັດ (Davey et al., 2018; Galán-Muros et al., 2017). ໂດຍທົ່ວໄປແລ້ວ, ຄົນສ່ວນຫຼາຍມັກຈະຕໍ່ຕ້ານການ
ປ່ຽນແປງ ແລະ ຊ່ອງຫວ່າງຄວາມແຕກຕ່າງດ້ານວັດທະນະທຳລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ; ສະນັ້ນ,
ກົນໄກດັ່ງກ່າວນີ້ຈະພະຍາຍາມຮັບມືກັບຄວາມທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້ (Davey et al., 2018). ເວົ້າອີກຢ່າງໜຶ່ງກໍຄືວ່າກົນໄກເຫຼົ່າ
ນີ້, ເຊິ່ງລວມມີນະໂຍບາຍ, ຍຸດທະສາດ, ໂຄງສ້າງການຈັດຕັ້ງ ແລະ ການປະຕິບັດ, ມີບົດບາດສຳຄັນໃນການເອົາຊະນະ
ອຸປະສັກຕ່າງໆທີ່ຂັດຂວາງຄວາມສຳເລັດຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ດັ່ງນັ້ນ, ການ
ຮ່ວມມືທີ່ມີປະສິດທິພາບລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນຕ້ອງການວິທີການຮ່ວມມືທີ່ສອດຄ່ອງກັບ
ພາລະກິດລວມຂອງມະຫາວິທະຍາໄລເພື່ອທີ່ຈະສ້າງສະພາບແວດລ້ອມໃຫ້ເອື້ອອຳນວຍແກ່ການຮ່ວມມື (Davey et
al., 2018; Galan-Muros & Davey, 2019).

ເພື່ອເພີ່ມການມີສ່ວນຮ່ວມໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃຫ້ຫຼາຍຂຶ້ນ, ຄວນເນັ້ນໜັກ
ບົດບາດຂອງການຮ່ວມມືໃນການຊອກວິທີທາງແກ້ໄຂບັນຫາໃນສັງຄົມຜ່ານການສ້າງສື່ປະເພດກົນໄກສະໜັບສະໜູນການ
ຮ່ວມມືດັ່ງນີ້:

- ✓ **ນະໂຍບາຍ:** ກົນໄກດ້ານນະໂຍບາຍເພື່ອສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ
ແມ່ນກວມເອົາກົດລະບຽບທັງໝົດໃນລະດັບຕ່າງໆ (ລະດັບອົງກອນ, ລະດັບຊາດ, ລະດັບສາກົນ) ທີ່ຄຸ້ມຄອງການ
ຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ເນື່ອງຈາກນະໂຍບາດດັ່ງກ່າວແມ່ນວ່າງອອກໂດຍ
ລັດຖະບານ, ເປົ້າໝາຍກໍເພື່ອບັນລຸເປົ້າໝາຍທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ສັງຄົມໄລຍະຍາວ (Galan-Muros &
Davey, 2019). ເພື່ອໃຫ້ມີປະສິດທິພາບ, ມັນຈຳເປັນທີ່ເຂົາເຈົ້າຕ້ອງມີຄວາມຍືດຍຸ່ນ ແລະ ໂປງໃສ
(Orazbayeva et al., 2019). ນອກຈາກນີ້, ຍັງມີຄວາມຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງມີນິຕິກຳ ແລະ ມາດຕະການດ້ານ
ນະໂຍບາຍຮ່ວມກັນລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ລັດຖະບານເພື່ອສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຍົກລະດັບການ
ຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Figueiredo & Ferreira, 2022).
- ✓ **ຍຸດທະສາດ:** ກົນໄກດ້ານຍຸດທະສາດເປັນວິທີການ ແລະ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ອອກແບບເພື່ອຊີ້ນຳ ແລະ ອຳ
ນວຍຄວາມສະດວກໃນການລິເລີ່ມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ພາຍໃນມະຫາ

ວິທະຍາໄລ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ກົນໄກດັ່ງກ່າວໄດ້ກວມຢູ່ໃນການວາງແຜນລະດັບສູງຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ຈັດສັນດ້ານຊັບພະຍາກອນ (Galan-Muros & Davey, 2019). ຍຸດທະສາດດັ່ງກ່າວຄວນໄດ້ຮັບການພັດທະນາຢ່າງລະອຽດ ແລະ ຈຸດປະສົງກໍຄວນກຳນົດໄດ້ຢ່າງຊັດເຈນ (Orazbayeva et al., 2019) ເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມເອົາໃຈໃສ່ ຫຼື ເປົ້າໝາຍໄລຍະຍາວຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Galan-Muros & Davey, 2019). ເພື່ອການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ກົນໄກດ້ານຍຸດທະສາດການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບບໍລິບົດຂອງທ້ອງຖິ່ນ (ບ່ອນທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ບໍລິສັດຕັ້ງຢູ່) (Figueiredo & Ferreira, 2022). ນອກຈາກນີ້, ການຮັບຮູ້ ແລະ ຈັດການກັບແຮງຈູງໃຈຂອງນັກວິຊາການເພື່ອສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືແມ່ນເປັນສິ່ງສຳຄັນຍິ່ງຕໍ່ຄວາມສຳເລັດຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Orazbayeva et al., 2020).

- ✓ ໂຄງສ້າງ: ກົນໄກໂຄງສ້າງປະກອບດ້ວຍການປ່ຽນແປງອົງກອນ, ການຈັດສັນບຸກຄະລາກອນ ແລະ ຫຼັກສູດທີ່ສ້າງຂຶ້ນໃນມະຫາວິທະຍາໄລເພື່ອສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ, ໂດຍອີງຕາມການຕັດສິນໃຈເຊິ່ງຍຸດທະສາດ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ກົນໄກດັ່ງກ່າວນີ້ປະກອບດ້ວຍໂຄງສ້າງອີງຕາມການຈັດສັນບຸກຄະລາກອນ (ມີຕຳແໜ່ງຮັບຜິດຊອບໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແລະ ຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາ), ໂຄງສ້າງອີງຕາມທ້ອງຖານ (ທ້ອງຖານສົ່ງເສີມການແລກປ່ຽນເຕັກໂນໂລຊີ, ທ້ອງຖານໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ) ແລະ ໂຄງສ້າງອີງຕາມຫຼັກສູດ (ຫຼັກສູດການຮຽນ-ການສອນ, ເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ) (Galan-Muros & Davey, 2019). ອົງປະກອບດ້ານໂຄງສ້າງຍັງປະກອບດ້ວຍຂັ້ນຕອນການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ຊົມເຊີຍຜົນສຳເລັດຮ່ວມກັນ (Orazbayeva & Plewa, 2022) ແລະ ຄວາມພະຍາຍາມໃນການສ້າງຄວາມເຊື່ອໝັ້ນ ແລະ ຫຼຸດຜ່ອນອຸປະສັກດ້ານໄລຍະທາງ (Figueiredo & Ferreira, 2022).
- ✓ ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ: ກົນໄກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກວມເອົາຂັ້ນຕອນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຫຼື ກິດຈະກຳທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລຈັດຂຶ້ນເພື່ອສ້າງ, ພັດທະນາ ແລະ ຮັກສາຄູ່ຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (Galán-Muros & Plewa, 2016). ກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ເນັ້ນໃສ່ກຸ່ມເປົ້າໝາຍທີ່ແຕກຕ່າງກັນ (ອາຈານ, ນັກສຶກສາ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ, ນັກທຸລະກິດ) (Galan-Muros & Davey, 2019). ດັ່ງນັ້ນ, ຄູ່ຮ່ວມມືຄວນຖືກລະບຸຢ່າງຊັດເຈນ ແລະ ຄັດເລືອກຜ່ານຂະບວນການທີ່ມີປະສິດທິພາບ (Orazbayeva et al., 2019). ກົນໄກການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດທີ່ສຳຄັນປະກອບມີກົນໄກການສື່ສານ ແລະ ການແລກປ່ຽນ (ການເລື່ອນຕຳແໜ່ງ ແລະ ການສ້າງສາຍພົວພັນ), ກົນໄກການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ສະໜັບສະໜູນ (ເຊື່ອມຈອດຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ພາກທຸລະກິດ) ແລະ ກົນໄກການຝຶກງານ ແລະ ສຳມະນາວິຊາການ (ສະໜອງທັກສະທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການເປັນຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດ) (Galan-Muros & Davey, 2019). ນອກຈາກນີ້, ໂຄງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຄວນໄດ້ຮັບການກົດຕາມ ແລະ ປະເມີນຢ່າງໄກ້ຊິດ (Figueiredo & Ferreira, 2022; Orazbayeva et al., 2019) ຜ່ານການສື່ສານ ແລະ ວິທີການທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນການວັດປະເມີນຜົນໄດ້ຮັບຈາກການຮ່ວມມື (Figueiredo & Ferreira, 2022).

ກິດຈະກຳ 1.6.1

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ການວິເຄາະແບບເພື່ອຫາຈຸດດີ, ຈຸດອ່ອນ, ໂອກາດ ແລະ ອຸປະສັກ SWOT
---------------------	---

ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ໃຊ້ວິທີ SWOT ວິເຄາະສະຖາບັນຂອງທ່ານ (ຄວາມອາດສາມາດ, ໂອກາດ) ໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ສິນທະນາແລກປ່ຽນກ່ຽວກັບປັດໄຈທີ່ໄດ້ຈາກການວິເຄາະ ແລະ ພິຈາລະນາວ່າປັດໄຈເຫຼົ່ານັ້ນຈະກະທົບຕໍ່ຍຸດທະສາດການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ຂອງທ່ານແນວໃດ.
---------------------	---

ເອກະສານອ້າງອີງ

- Davey, T., Meerman, A., Galán-Muros, V., Orazbayeva, B., & Baaken, T. (2018). The State of University-Business Cooperation in Europe–Executive Summary (FR) (Doctoral dissertation, European Commission, DG Education & Culture).
- European Commission, Directorate-General for Education, Youth, Sport and Culture, Meerman, A., Galan Muros, V., Davey, T. et al., The state of university-business cooperation in Europe – Final report, Publications Office, 2018, <https://data.europa.eu/doi/10.2766/676478>
- European Commission. (2010). Europe 2020: A strategy for smart, sustainable and inclusive growth [Summary]. Retrieved from <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/en/ALL/?uri=CELEX%3A52010DC2020>.
- Figueiredo, N. L., & Ferreira, J. J. (2022). More than meets the partner: a systematic review and agenda for University–Industry cooperation. *Management Review Quarterly*, 72(1), 231-273.
- Galan-Muros, V., & Davey, T. (2019). The UBC ecosystem: putting together a comprehensive framework for university-business cooperation. *The Journal of Technology Transfer*, 44, 1311-1346.
- Galán-Muros, V., & Plewa, C. (2016). What drives and inhibits university-business cooperation in Europe? A comprehensive assessment. *R&D Management*, 46(2), 369-382.
- Galán-Muros, V., van der Sijde, P., Groenewegen, P., & Baaken, T. (2017). Nurture over nature: How do European universities support their collaboration with business?. *The Journal of Technology Transfer*, 42, 184-205.

- Jacob, M., Lundqvist, M., & Hellsmark, H. (2003). Entrepreneurial transformations in the Swedish University system: the case of Chalmers University of Technology. *Research policy*, 32(9), 1555-1568.
- Lamichhane, S., & Sharma, T. (2010). University-industry relations: A thrust for transformation of knowledge and economic acceleration. *Journal of Education and Research*, 2(1), 59-66.
- Lopes, J., & Lussuamo, J. (2021). Barriers to university-industry cooperation in a developing region. *Journal of the Knowledge Economy*, 12(3), 1019-1035.
- OECD (2012), Better Skills, Better Jobs, Better Lives: A Strategic Approach to Skills Policies, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9789264177338-en>.
- Olszewski, M. (2021). Effect of cooperation with universities on the innovativeness of tourism enterprises. *Polish Journal of Sport and Tourism*, 28(1), 30-34.
- Orazbayeva, B., Davey, T., Plewa, C., & Galán-Muros, V. (2020). Engagement of academics in education-driven university-business cooperation: A motivation-based perspective. *Studies in Higher Education*, 45(8), 1723-1736.
- Orazbayeva, B., & Plewa, C. (2022). Academic motivations to engage in university-business cooperation: a fuzzy set analysis. *Studies in Higher Education*, 47(3), 486-498.
- Orazbayeva, B., Plewa, C., Davey, T., & Muros, V. G. (2019). The future of university-business cooperation: Research and practice priorities. *Journal of Engineering and Technology Management*, 54, 67-80.
- Pereira, R., & Franco, M. (2022). Cooperation between universities and SMEs: A systematic literature review. *Industry and Higher Education*, 36(1), 37-50.
- Perkmann, M., & Walsh, K. (2007). University-industry relationships and open innovation: Towards a research agenda. *International journal of management reviews*, 9(4), 259-280.
- Rõigas, K., Mohnen, P., & Varblane, U. (2018). Which firms use universities as cooperation partners? A comparative view in Europe. *International Journal of Technology Management*, 76(1-2), 32-57.
- Rossi, F., Rosli, A., & Yip, N. (2017). Academic engagement as knowledge co-production and implications for impact: Evidence from Knowledge Transfer Partnerships. *Journal of Business Research*, 80, 1-9.

- 
- Rybníček, R., & Königsgruber, R. (2019). What makes industry–university collaboration succeed? A systematic review of the literature. *Journal of business economics*, 89(2), 221-250.
- University-business cooperation: EU-level initiatives & on-the-ground implementation.
- Teixeira, S. J., Veiga, P. M., & Fernandes, C. A. (2019). The knowledge transfer and cooperation between universities and enterprises. *Knowledge Management Research & Practice*, 17(4), 449-460.
- Wood, M. S. (2011). A process model of academic entrepreneurship. *Business horizons*, 54(2), 153-161.
- Yessimova, S., Rakhymzhanov, Y., Spanova, B., Baizhanova, S., Seidakhmetov, M., Yessenova, A., & Altynbassov, B. (2023). The influence of University-Business Cooperation in the development of local tourism in Kazakhstan: documentary analysis. *Journal of Environmental Management and Tourism*, 14(6), 2626-2640.

ພາກທີ 2- ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

ພາບລວມ	ພາກນີ້ຈະກ່າວເຖິງປະເດັນສໍາຄັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມສໍາລັບນັກສຶກສາ, ຜູ້ທີ່ຫາກໍ່ຮຽນຈົບ ແລະ ສິດເກົ່າທີ່ເນັ້ນໃສ່ຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ. ສ່ວນທີ 2 ກວດສອບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແລະ ທັກສະສີມືໃນປັດຈຸບັນຂອງພາກການທ່ອງທ່ຽວໂດຍເນັ້ນວ່າສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການເຫຼົ່ານີ້ຜ່ານການບໍລິການດ້ານອາຊີບໄດ້ແນວໃດ. ປະເດັນຕ່າງໆເຊັ່ນ ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ຄໍາແນະນຳດ້ານອາຊີບ, ຍຸດທະສາດການການຫາວຽກ, ການກຳນົດທັກສະສີມືດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານໂດຍຜ່ານກອງປະຊຸມ ແລະ/ຫຼື ການສໍາຫຼວດປະຈຳປີ, ເຄື່ອນຍ້າຍສິດເກົ່າ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸລະກິດ ແລະ/ຫຼື ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍອື່ນໆ. ໂອກາດການຮຽນຮູ້ບົນພື້ນຖານການເຮັດວຽກ/ງານບັນຈຸວຽກ. ກົນໄກການປະເມີນການຈ້າງງານແມ່ນໄດ້ຮັບການວິເຄາະ. ນອກຈາກນີ້, ກໍລະນີສຶກສາ ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນີຍ ໄດ້ສະແດງໃຫ້ເຫັນເຖິງແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ມີປະສິດທິພາບຂອງກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງການປຶກສາສາລີໃນການປະກອບອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບໃນການທ່ອງທ່ຽວແມ່ນໄດ້ຮັບການປຶກສາຫາລື. ໃນພາກສ່ວນນີ້ຍັງໄດ້ ນຳສະເໜີ ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກທຸລະກິດ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໂດຍເນັ້ນໃສ່ຕົວຢ່າງ ແລະ ຫຼັກຖານຈາກປະເທດໃນເອີລົບ. ຫຼັງຈາກແຕ່ລະບົດ, ກິດຈະກຳບາງອັນແມ່ນຈະໄດ້ຖືກສະເໜີເພື່ອສົ່ງເສີມການຮຽນຮູ້ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມນຳໃຊ້ແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມໄປໃຊ້ກັບສະຖານະການຕົວຈິງພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລຂອງຕົນເອງ.
ຜົນການຮຽນຮູ້	ຫຼັງຈາກຈົບບົດນີ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະສາມາດ: ✓ ເຂົ້າໃຈຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຂອງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ບົດບາດຂອງສະຖານການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການກຽມນັກສຶກສາໃຫ້ພ້ອມ. ✓ ກຳນົດອົງປະກອບສໍາຄັນຂອງໂຄງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາໃນການປະກອບອາຊີບແບບສົມບູນແບບ. ✓ ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສໍາຄັນຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມໃນການສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າໂດຍຜ່ານການປະກອບອາຊີບ, ໂດຍສະເພາະໃນບໍລິບົດການທ່ອງທ່ຽວ. ✓ ກຳນົດວິທີການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ຮຽນຮູ້ຈາກກໍລະນີສຶກສາທີ່ປະສົບຄວາມສໍາເລັດຂອງຄວາມເປັນຄູຮ່ວມມືໃນບັນດາປະເທດເອີລົບ. ✓ ມີຄວາມພ້ອມທີ່ຈະໃຫ້ບໍລິການດ້ານອາຊີບທີ່ຄວບຄຸມ ແລະ ມີປະສິດທິພາບແກ່ນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າ.

ເນື້ອໃນບົດຮຽນ

ບົດທີ 2.1 ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການອຸດສາຫະກຳກ່ຽວກັບ ການທ່ອງທ່ຽວສຳລັບແຮງງານ ແລະ ທັກສະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

2.1.1 ທຸລະກິດກ່ຽວກັບການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາໃນການ ປະກອບອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

ບົດທີ 2.2 ຄວາມສຳຄັນຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

2.2.1 ອົງປະກອບຫຼັກຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

2.2.2 ກໍລະນີສຶກສາ: ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ

ບົດທີ 2.3 ການບໍລິການອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການພັດທະນາທາງ ດ້ານວິຊາຊີບ

ບົດທີ 2.4 ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກທຸລະກິດ ແລະ ສະຖາບັນ ການສຶກສາຊັ້ນສູງ; ບາງຫຼັກຖານ ຈາກປະເທດໃນຢູໂລບ

ບົດທີ 2.1 ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ຂອງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ທັກສະຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

UBC ສາມາດສົ່ງເສີມການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມໂດຍຮັບປະກັນວ່າ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEIs) ປັບ ຫຼັກສູດຂອງເຂົາເຈົ້າໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ໂດຍການກຽມຄວາມພ້ອມໃຫ້ນັກສຶກສາມີ ທັງຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະຕ່າງໆ ເພື່ອປະສິບຜົນສຳເລັດໃນຊີວິດວິຊາຊີບຂອງພວກເຂົາ (Quintana et al., 2016). ໂດຍ ການຮັບຮູ້ແນວທາງເຫຼົ່ານີ້, ຢູໂລບຈຶ່ງໄດ້ລິເລີ່ມທີ່ຈະເສີມຂະຫຍາຍການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມຜ່ານທາງ UBC, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນບົດລາຍງານກ່ຽວກັບເນື້ອທີ່ການສຶກສາຂອງຢູໂລບທີ່ເນັ້ນເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງສະຖາ ບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍອື່ນໆໃນການເຕີບໃຫຍ່ທາງສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ (European Parliament, 2021). ຄວາມສຳຄັນຂອງການສຶກສາຕໍ່ເນື່ອງ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະສີມໃນການເສີມ ຂະຫຍາຍການຈ້າງວຽກກໍຍັງໄດ້ເນັ້ນໜັກໃນບົດລາຍງານໃນເບື້ອງຕົ້ນ. ອົງປະກອບເຫຼົ່ານີ້ສະໜັບສະໜູນທາງກົງໃນການ ພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມຊຶ່ງເປັນຈຸດເນັ້ນຂອງພາກສ່ວນທີ່ສອງຂອງຜົນໄດ້ຮັບໃນປັດຈຸບັນສຳລັບໂຄງການ Inno4Tourism project. ດ້ວຍເຫດນີ້, ການທົບທວນວັນນະກຳໃນສ່ວນນີ້ຈຶ່ງເນັ້ນເຖິງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງພາກທຸລະ ກິດ ແລະ ການບໍລິການອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ໂດຍສະເພາະແມ່ນໃນບໍລິບົດຂອງການທ່ອງທ່ຽວ, ຊຶ່ງ ຄວບຄຸມຫົວຂໍ້ຕ່າງໆຢ່າງກວ້າງຂວາງ.

ການທົບທວນນີ້ຈະສ້າງເຄາະປະເດັນລັກ, ທ່າອ່ຽງ ແລະ ຂໍ້ຄົ້ນພົບຈາກການວິໄຈທົບທວນວັນນະກຳທີ່ມີຢູ່, ໂດຍເນັ້ນເຖິງການ ມີປະຕິສຳພັນລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຄວາມພ້ອມທາງວິຊາການໃນຂະບວນການ ແລະ ຫຼັກສູດ ເພື່ອກຽມນັກສຶກສາສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາ. ເປົ້າໝາຍແມ່ນ ເພື່ອຮາກຖານໃນການທຳ ຄວາມເຂົ້າໃຈບໍລິບົດທີ່ກວ້າງຂຶ້ນໃນການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ, ພາຍໃນຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະຖາບັນການ ສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ເພື່ອຄວາມສະດວກຂອງຜູ້ອ່ານ, ຂໍ້ຄວາມຕໍ່ໄປນີ້ຈະສະຫຼຸບປະເດັນຫຼັກ

ຂອງການອ້າງອີງຂອງວັນນະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫົວຂໍ້ຂອງການກະກຽມວຽກຂອງນັກສຶກສາ, ການບໍລິການອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານອຸດສາຫະກຳ ສຳລັບແຮງງານ ແລະ ທັກສະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ເບິ່ງໄດ້ຕາມຕາຕະລາງຕໍ່ໄປນີ້)

ພາກສ່ວນທຳອິດຂອງສິ່ງພິມແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດບາດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ໃນດ້ານຂອງການພັດທະນາອາຊີບ. ໃນສ່ວນອື່ນໆອີກນີ້ລວມມີການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການວາງແຜນໂຄງການການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາທີ່ໝາະສົມສຳລັບນັກສຶກສາສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ຫົວຂໍ້ຍ່ອຍທີ່ສຳຄັນຂອງບົດວັນນະກຳແມ່ນການ ດຳເນີນການຮ່ວມກັນສຳລັບຫຼັກສູດທີ່ສອດຄ່ອງກັບອຸດສາຫະກຳ. ການສຶກສາແມ່ນເນັ້ນເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການປັບຫຼັກສູດການສຶກສາໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກອຸດສາຫະກຳ. ສິ່ງນີ້ແມ່ນຮັບປະກັນໄດ້ວ່າຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາມີທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຕະຫຼາດແຮງງານ (Sewell & Dacre Pool, 2010).

ສ່ວນສິ່ງພິມ ແລະ ພາກໜຶ່ງບົດວັນນະກຳອັນດຽວກັນອາດຈະສາມາດປະອບມີ ການດຳເນີນການສຳລັບການປະສົມປະສານການຮຽນຮູ້ແບບບູລະນາຂອງການເຮັດວຽກ (WIL) ເຊັ່ນ ການປະສົມປະສານກັບການຝຶກງານ, ຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ໂຄງການດ້ານການປະຕິບັດເຂົ້າກັບຫຼັກສູດເພື່ອສົ່ງເສີມສັກກາຍະພາບໃນການຈ້າງງານຂອງນັກສຶກສາ (Jackson, 2015). ຫົວຂໍ້ຫຼັກກ່ຽວກັບບົດບາດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມຍັງປະກອບມີສິ່ງພິມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສ້າງຂອບການເຮັດວຽກສຳລັບການພັດທະນາ ແລະ ການເນັ້ນທັກສະຕ່າງໆຂອງນັກສຶກສາ. ພາກສ່ວນຍ່ອຍຂອງການພັນທະນາທັກສະຕ່າງໆກ່ຽວກັບການພັດທະນາທັກສະທາງດ້ານສັງຄົມ ແລະ ທັກສະທາງດ້ານເຕັກນິກ. ເມື່ອເວົ້າເຖິງທັກສະທາງສັງຄົມ, ບົດວັນນະກຳໄດ້ເນັ້ນວ່າ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງມີບົດບາດສຳຄັນໃນການພັດທະນາທັກສະທາງສັງຄົມ ເຊັ່ນ ການສື່ສານ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ການແກ້ໄຂບັນຫາ, ເຊິ່ງເປັນອົງປະກອບຂອງທັກສະຕ່າງໆຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງແມ່ນມີຄຸນຄ່າຢ່າງສູງໂດຍທາງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ (Succi & Canovi, 2020). ບົດວັນນະກຳນີ້ຍັງເນັ້ນໜັກເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງທັກສະທາງດ້ານເຕັກນິກເຊິ່ງລວມເອົາຄວາມຮູ້ດ້ານຕົວເລກ, ແລະ ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ເຊິ່ງຈະປະສົມປະສານເພີ່ມຂຶ້ນໃນການສຶກສາດ້ານການທ່ອງທ່ຽວຫຼາຍຂຶ້ນນີ້ກໍ່ເພື່ອຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ (Sheldon et al., 2008; Jackson et al., 2023).

ຕາຕະລາງ 1. ຫົວຂໍ້ບົດທົບທວນວັນນະກຳພື້ນຖານ ແລະ ພາກສ່ວນຫົວຂໍ້ຍ່ອຍ

ແຫຼ່ງທີ່ມາ: [ຜູ້ແຕ່ງ ແລະ ບົດພິມ]	ເນື້ອໃນ-ຫົວຂໍ້ຕົ້ນ	ພາກສ່ວນຫົວຂໍ້ຍ່ອຍ
Jackson et al., (2023)	“	ຄວາມຕ້ອງການສຳລັບຜູ້ຈັບການສຶກສາແມ່ນຄວາມຮູ້ດ້ານຕົວເລກ (digital) , ມີຄວາມອິດທິພົນ, ປັບຕົວໄດ້ ແລະ ສາມາດເຮັດວຽກ ແລະ ສື່ສານໄດ້ດີກັບຜູ້ອື່ນຈາກພູມຫຼັງທີ່ຫຼາກຫຼາຍທັງໃນສະພາບແວດລ້ອມອອນລາຍ ແລະ ແບບເຊິ່ງໜ້າ.
Succi & Canovi, (2020)	“	ການພັດທະນາທັກສະທາງສັງຄົມ
Font & McCabe, (2017)	“	ການປ່ຽນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວໄປສູ່ການປະຕິບັດວຽກທີ່ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ຮັບຜິດຊອບທາງສັງຄົມ

Jackson, (2015)	“	ການຮຽນຮູ້ແບບປະສົມປະສານກັບການເຮັດວຽກ (WIL)
Koc & Boz, (2014)	ຄວາມຄິດລິເລີ່ມການເຮັດວຽກ ຮ່ວມກັນລະຫວ່າງ ສະຖາບັນການ ສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ພາກທຸລະກິດ/ ໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ຈາກ ປະສົບການ	ການຝຶກງານ ແລະ ການບັນຈຸວຽກ
Seymour & Marotta, (2013)	“	ການບັນຍາຍຂອງແຂກ ແລະ ກອງປະຊຸມ
Zopiatis & Theoharous, (2013)	ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ/ຄຸນ ນະພາບການຝຶກງານ	ຄວາມຈຳເປັນໃນການປະສານງານທີ່ດີຂຶ້ນລະຫວ່າງສະ ຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ທຸລະກິດ ເພື່ອໃຫ້ ຮັບປະກັນວ່າຈະໄດ້ຮັບປະສົບການທີ່ມີຄວາມໝາຍສຳ ລັບນັກສຶກສາ
Sewell & Dacre Pool, (2010)	ບົດບາດຂອງສະຖາບັນການສຶກ ສາຊັ້ນສູງໃນດ້ານພັດທະນາອາຊີບ	ຫຼັກສູດທີ່ສອດຄ່ອງກັບອຸດສາຫະກຳ
Gössling et al., (2009)	“	ຄວາມຈຳເປັນໃນການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຕອບສະ ໜອງບົນພື້ນຖານຜົນກະທົບສິ່ງແວດລ້ອມທາງກາຍຍະ ພາບຂອງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຄວາມສຳຄັນຂອງຄວາມ ຍືນຍົງທາງສິ່ງແວດລ້ອມ, ສັງຄົມ ແລະ ເສດຖະກິດ
Law, Leung, & Buhalis, (2009)	ຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ທ່າອ່ຽງ ຕ່າງໆໃນອຸດສາຫະກຳ ການທ່ອງທ່ຽວ	ການປ່ຽນແປງ ແລະ ທ່າອ່ຽງຕ່າງໆໃນດ້ານເທັກໂນໂລຢີ
Wang, Ayres, & Huyton, (2009)	ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ/ ຊ່ອງ ຫວ່າງໃນດ້ານທັກສະຕ່າງໆ	ຄວາມຈຳເປັນສຳລັບການອັບເດດຫຼັກສູດການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ
Blake et al., (2008)	“	ຄວາມຕ້ອງການສຳລັບຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ສາມາດ ເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈັດການກັບສະຖານະການຕ່າງໆເນື່ອງ ຈາກປັດໄຈທາງດ້ານເສດຖະກິດ
Sheldon et al., (2008)	“	ການພັດທະນາທັກສະດ້ານເຕັກນິກຕ່າງໆ
Tomlinson, (2008)	ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ/ ປັບປຸງການຈ້າງວຽກຂອງນັກສຶກ ສາສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ	ການພັດທະນາອາຊີບຢ່າງມີປະສິດທິຜົນພາຍໃນສະຖາ ບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
Altbach & Knight, (2007)	ການລິເລີ່ມຄວາມຮ່ວມມື ລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງ ແລະ ພາກທຸລະກິດ/ການ ຮ່ວມມືທາງດ້ານອຸດສາຫະກຳ ແລະ ວິຊາການ	ການຮ່ວມມືດ້ານອຸດສາຫະກຳ-ວິຊາການ

Barkham, (2005)	“	ຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາທີ່ມີພະນັກງານຮ່ວມກັນ; ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານອຸດສາຫະກຳຢູ່ໃນຄະນະທີ່ປຶກສາ.
Tight, (1996)	ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳ/ການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ	ໂອກາດການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດທີ່ສອນໂດຍສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນ

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ/ ບົດບັນທຶກ: ແມ່ນມາຈາກຜູ້ຂຽນຂອງແຕ່ລະຫົວຂໍ້

ພາກສ່ວນຫຼັກທີ່ສຳຄັນຂອງສິ່ງພົມໃນວັນນະກຳທີ່ມີຢູ່ແມ່ນຍັງເປັນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ແນວໂນມໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ຫົວຂໍ້ຫຼັກນີ້ປະກອບດ້ວຍ 2 ຫົວຂໍ້ຍ່ອຍ ທີ່ແຍກຈາກກັນຂອງສິ່ງພົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ກ) ຄວາມຕ້ອງການຂອງການພັດທະນາທຸລະກິດ ແລະ ຂ) ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ສະພາບແວດລ້ອມທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ.

ເມື່ອເວົ້າເຖິງແນວໂນມຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານແຮງງານ, ນີ້ແມ່ນກ້າວສູ່ການຊອກຫາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບການໃຊ້ເທັກໂນໂລຢີບຸລານະການເຊັ່ນ ການປະສົມປະສານລະຫວ່າງໂທລະຄົມມະນາຄົມ, ການໃຊ້ແອັບທາງອິນເຕີເນັດ (internet applications), ໄອທີ (IT) ແລະ ການວິເຄາະຂໍ້ມູນດ້ວຍການໃຊ້ເທັກໂນໂລຢີດິຈິຕອນ (digital technology). ດັ່ງນັ້ນໃນວັນນະກຳພົບວ່າອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວມີການປ່ຽນແປງຢ່າງໄວວາ ເນື່ອງຈາກຄວາມກ້າວໜ້າຂອງເທັກໂນໂລຢີ, ການຕ້ອງການກຳລັງແຮງງານທີ່ມີຄວາມສາມາດທາງດ້ານເຄື່ອງມືດິຈິຕອນ ແລະ ແພລດຟອມດິຈິຕອນ (digital tools and platforms) (Law, Leung, & Buhalis, 2009). ໃນເວລາດຽວກັນນັ້ນ, ຍັງສັງເກດເຫັນວ່າມີຄວາມຕ້ອງການຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວຢ່າງຍືນຍົງເພີ່ມຫຼາຍຂຶ້ນ, ເຊິ່ງສະທ້ອນເຖິງການປ່ຽນແປງຂອງອຸດສາຫະກຳໄປສູ່ການດຳເນີນງານທີ່ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ (Font & McCabe, 2017).

ດັ່ງທີ່ກ່າວມາແລ້ວ, ຜົນກະທົບຂອງປັດໄຈຂອງສະພາບແວດລ້ອມທາງທຸລະກິດໄດ້ຖືກບັນທຶກໄວ້ໃນວັນນະກຳ. ປັດໄຈເຫຼົ່ານີ້ສາມາດແບ່ງໄດ້ເປັນ 2 ສ່ວນທີ່ແຍກຈາກກັນ: ປັດໄຈທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບທາງດ້ານເສດຖະກິດ ແລະ ທາງກາຍະພາບ.

ມີສິ່ງພົມທີ່ບົ່ງບອກເຖິງຄວາມສຳຄັນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີຄຸນສົມບັດ ຕົວຢ່າງ ມີຄຸນສົມບັດໃນການເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈັດການກັບສະຖານະການທີ່ເກີດຂຶ້ນຈາກປັດໄຈທາງເສດຖະກິດ ແລະ ອາດສົ່ງຜົນຕໍ່ຄວາມຢູ່ລອດ ແລະ ພັດທະນາການຂອງການດຳເນີນທຸລະກິດ. ການຄົ້ນຄ້ວາໄດ້ເນັ້ນວ່າຄວາມຜັນປ່ຽນທາງດ້ານເສດຖະກິດສົ່ງຜົນຕໍ່ການທ່ອງທ່ຽວຄືແນວໃດ, ໂດຍເນັ້ນເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການມີທັກສະຕ່າງໆເຊັ່ນ ຄວາມອົດທົນ, ປັບຕົວໄດ້ ຄວນໃຫ້ມີໃນໂຕຂອງໃນນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບ (Blake et al., 2008). ວັນນະກຳນີ້ຍັງເນັ້ນເຖິງຄວາມຈຳເປັນສຳລັບຄວາມເປັນຫວງເປັນໄປດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມ: ການສຶກສາໄດ້ເນັ້ນໄປທີ່ຜົນກະທົບດ້ານສິ່ງແວດລ້ອມຂອງການທ່ອງທ່ຽວ, ກະຕຸ້ນໃຫ້ເກີດຄວາມຕ້ອງການການສຶກສາທີ່ເນັ້ນການຈັດການສິ່ງແວດລ້ອມ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ຍືນຍົງ (Gössling et al., 2009).

ອີກສ່ວນໜຶ່ງທີ່ສຳຄັນພ້ຽວກັນຂອງສິ່ງພົມໝາຍເຖິງການລິເລີ່ມຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ພາກທຸລະກິດ. ເທົ່າທີ່ການປະສານງານ ແລະ ຮ່ວມມືໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັນມາ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ສາມາດໄດ້ແຍກໄດ້ໃນຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ບັນດາບໍລິສັດໃນພາກການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ໃນສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດຕັ້ງຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາຮ່ວມ. ໃນພາກສິ່ງພົມທີ່ເວົ້າກ່ຽວກັບຄວາມຮ່ວມມືທາງອຸດສາຫະກຳ-ວິຊາການເນັ້ນໃສ່ຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ເຊິ່ງດັ່ງທີ່ໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນແລ້ວວ່າມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ການພັດທະນາຫຼັກສູດ, ໂຄງການການຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ຕະຫຼອດຮອດການປະຕິບັດວຽກ ແລະ ການບັນຈຸວຽກຂອງນັກສຶກສາ (Altbach & Knight, 2007).

ຕາມທີ່ໄດ້ລະບຸໄວ້ໃນວັນນະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ການປະສານງານລະຫວ່າງສອງປັດໄຈຂອງການສຶກສາ ແລະ ການຈ້າງວຽກອາດຂະຫຍາຍໄປສູ່ການຈັດຕັ້ງຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາທີ່ມີພະນັກງານຮ່ວມກັນໃນດ້ານການສຶກສາ ແລະ ອາຊີບຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ທີ່ສຳເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງດ້ວຍຄວາມຊຽວຊານພິເສດ ແລະ ທິດທາງຂອງສາຂາວິຊາຮຽນ. ການລວມຜູ້ຊຽວຊານດ້ານອຸດສາຫະກຳໄວ້ໃນຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາຊ່ວຍ ຮັບປະກັນວ່າໂຄງການການສຶກສາຍັງຄົງກ່ຽວຂ້ອງກັບປັດຈຸບັນ ແລະ ສອດຄ່ອງກັນ (Barkham, 2005). ພາກສ່ວນສຳຄັນທີ 2 ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການລິເລີ່ມການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ແມ່ນແນວທາງປະຕິບັດໃນການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດໂດຍອາໄສໂອກາດການຮຽນຈາກປະສົມການ. ການເນັ້ນໜັກໃສ່ກໍລະນີຂອງວັນນະກຳໃນສ່ວນທີ່ມີໃຈຄວາມນີ້ກ່ຽວຂ້ອງກັບ 2 ປະເດັນ: ກ) ການປະຕິບັດ/ການບັນຈຸວຽກ ແລະ ຂ) ການບັນຍາຍ ແລະ ການປະຊຸມທາງປະຕິບັດການກັບວິທະຍາກອນທີ່ມີຊື່ສຽງ ແລະ ມີປະສົບການຈາກສະພາບພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກຂອງອຸດສາຫະກຳ. ອີງຕາມສ່ວນທຳອິດການຄົ້ນຄວ້າແບບປະຖົມພູມໄດ້ຢືນຢັນວ່າການຝຶກງານ ແລະ ການບັນຈຸວຽກຈະຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ຮັບປະສົບການຕົວຈິງ, ເປັນການເສີມສ້າງສັກກະຍະພາບໃນການຈ້າງວຽກ ແລະ ກຽມຄວາມພ້ອມໃນອຸດສາຫະກຳ (Koc & Boz, 2014). ຄວາມສຳເລັດຂອງການສຶກສາ ແລະ ລາຍການການຝຶກອົບຮົມຍັງເປັນຜົນມາຈາກການພັດທະນາທີ່ມີປະສິດທິພາບຂອງການບັນຍາຍພິເສດ ແລະ ການປະຊຸມທາງປະຕິບັດການຮ່ວມກັນກັບແຂກຮັບເຊີນຈາກຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ການມີສ່ວນຮ່ວມກັບຜູ້ຊຽວຊານໃນອຸດສາຫະກຳໂດຍຜ່ານການບັນຍາຍຮັບເຊີນ ແລະ ກອງປະຊຸມຕ່າງໆ (workshops) ຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນລົງເລິກກ່ຽວກັບແນວທາງປະຕິບັດ ແລະ ແນວໂນ້ມຂອງອຸດສາຫະກຳໃນປັດຈຸບັນ (Seymour & Marotta, 2013).

ສຸດທ້າຍນີ້, ວັນນະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຍັງນຳສະເໜີຂໍ້ສະເໜີພ້ອມຍັງແນະນຳການດຳເນີນການຕາມນະໂຍບາຍ ແລະ ພາກປະຕິບັດທີ່ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງສາມາດນຳໃຊ້ເຂົ້າໃນການຮ່ວມມືກັບອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ.

ມີການອ້າງອີງລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບຄຳແນະນຳສຳລັບການດຳເນີນການທີ່ມີຈຸດປະສົງເພື່ອຫຼຸດຜ່ອນແລະ ເຊື່ອມໂຍງຊ່ອງຫວ່າງຕ່າງໆທີ່ພົບເຫັນໃນການຈັດຫາຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ມີທັກສະຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນ, ຕະຫຼອດຮອດຮັບປະກັນຄຸນນະພາບ ແລະ ການຝຶກງານທີ່ມີປະສິດທິພາບສຳລັບນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາໃນອະນາຄົດຈາກມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບທີ່ສຳຄັນຂອງການຄົ້ນຄວ້າທີ່ໄດ້ຮັບການຕີພິມແມ່ນການຮັບຮູ້ເຖິງຊ່ອງຫວ່າງດ້ານທັກສະຕ່າງໆທີ່ສັງເກດໄດ້. ໂດຍສະເພາະ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າທີ່ເວົ້າເຖິງຄວາມແຕກຕ່າງລະຫວ່າງການຝຶກອົບຮົມທາງວິຊາການ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ, ຊຶ່ງນຳໄປສູ່ຂໍ້ສະເໜີເພື່ອກະຕຸ້ນໃຫ້ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງອັດເດດ (update) ຫຼັກສູດຕ່າງໆຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ (Wang, Ayres, & Huyton, 2009). ໃນບໍລິບົດຂອງຄວາມພະຍາຍາມຂ້າງເທິງທີ່ເວົ້າເຖິງການຫຼຸດຜ່ອນຊ່ອງຫວ່າງຕ່າງໆລົງ, ພາກສ່ວນຫຍ່ອຍຂອງວັນນະກຳວິທະຍາສາດທີ່ອ້າງອີງເຖິງການສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງຄຸນນະພາບຂອງການປະຕິບັດແມ່ນສາມາດເອົາລວມເຂົ້າກັນໄດ້. ຄຸນນະພາບ ແລະ ຄວາມກ່ຽວຂ້ອງຂອງການຝຶກງານຕ່າງໆທີ່ແຕກຕ່າງກັນ, ຊຶ່ງຈາກຜົນການຄົ້ນພົບຂອງການສຳຫຼວດຂ້າງເທິງແມ່ນເຮັດໃຫ້ເຫັນວ່າມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງມີການປະສານງານທີ່ດີຂຶ້ນລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ເພື່ອຮັບປະກັນວ່ານັກສຶກສາຈະໄດ້ຮັບປະສົບການທີ່ມີຄວາມໝາຍ (Zopiatis & Theoharous, 2013). ນອກຈາກການເຊື່ອມໂຍງທັກສະຕ່າງໆແລ້ວ, ວັນນະກຳຍັງຊີ້ໃຫ້ເຫັນເຖິງຄວາມຈຳເປັນໃນການຕິດຕາມ ແລະ ກະຕຸ້ນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອປັບປຸງສັກກະຍະພາບໃນການຈ້າງງານຂອງນັກສຶກສາ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນພາກການທ່ອງທ່ຽວ. ການດຳເນີນການ ແລະ ຂໍ້ແນະນຳທີ່ສະເໜີໄປແມ່ນກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາອາຊີບ ແລະ ໂອກາດຕ່າງໆໃນການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດຂອງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ການພັດທະນາອາຊີບທີ່ມີປະສິດຜົນພາຍໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ລວມທັງການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ, ຕະຫຼາດນັດແຮງງານ ແລະ ງານກິດຈະກຳສ້າງເຄືອຂ່າຍແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງ

ໃນການສະໜັບສະໜູນການປ່ຽນຜ່ານຂອງນັກສຶກສາສູ່ການເຮັດວຽກ(Tomlinson, 2008). ນອກຈາກນີ້ຍັງມີການສະເໜີການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ໂດຍໃຫ້ໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດທີ່ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດນຳທັນການປ່ຽນແປງໃນອຸດສາຫະກຳ ແລະ ພັດທະຍາອາຊີບຂອງພວກເຂົາ (Tight, 1996).

ສະຫຼຸບລວມແລ້ວ, ເຖິງແມ່ນວ່າຈະມີການປະຕິບັດທີ່ແຕກຕ່າງກັນ ແລະ ມີຊ່ອງຫວ່າງໃນຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດກໍຕາມ, ແຕ່ການພັດທະນາຫຼັກສູດ ແລະ ຂັ້ນຕອນການປະຕິບັດວຽກສໍາລັບການຈ້າງວຽກ ແລະ ຕະຫຼອດຮອດການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຂອງນັກສຶກສາຄວນເນັ້ນໃສ່ການປັບຕົວ ແລະ ວິວັດທະນາການທີ່ດຸ່ນດ່ຽງ; ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຕ້ອງພັດທະນາໂປແກຣມ (program) ແລະ ຂັ້ນຕອນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ເພື່ອໃຫ້ບັນລຸຜົນໃນທາງບວກເພື່ອຄວາມພະຍາຍາມທັງໝົດຂອງການສຸ່ມໃສ່ຄວາມສາມາດໃນການຈ້າງງານ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງນາຍຈ້າງ ແລະ ນັກສຶກສາ (Dedehouanou, 2022)..

2.1.1 ທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

ອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວປະກອບດ້ວຍກິດຈະກຳທາງທຸລະກິດຕ່າງໆ ຊຶ່ງສ່ວນໃຫຍ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຈັດລ້ຽງ, ສະຖານທີ່ພັກ, ການດ້ອນຮັບ ແລະ ການຂົນສົ່ງ, ຊຶ່ງທັງໝົດນີ້ມີສ່ວນສໍາຄັນຕໍ່ການພັດທະນາກິດຈະກຳທາງທຸລະກິດ ແລະ ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງ ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ(GDP) ຂອງປະເທດ. ຜົນກະທົບອາດມີໄດ້ຫຼາຍຮູບແບບ, ຊັບຊ້ອນ ແລະ ສໍາພັນກັນ. ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ຄວາມຕ້ອງການທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນສໍາລັບ ກ) ຜະລິດຕະພັນທາງການກະສິກໍາທີ່ໄດ້ມາຈາກການຜະລິດທາງການກະສິກໍາລະດັບຊາດ ຫຼື ລະດັບທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນໂຮງແຮມ ແລະ ທີ່ພັກໃນພື້ນທີ່ຂ) ບໍລິການຂົນສົ່ງຜູ້ໂດຍສານໃນທ້ອງຖິ່ນ ເພື່ອໃຫ້ບໍລິການນັກທ່ອງທ່ຽວ ຄ) ອຸປະກອນໂຮງແຮມທີ່ຜະລິດໃນປະເທດສໍາລັບທີ່ພັກຕ່າງໆ ລ້ວນມີສ່ວນສະໜັບສະໜູນການເຕີບໃຫຍ່ຂອງ ລວມຍອດຜະລິດຕະພັນພາຍໃນ (GDP) ແລະ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງສ້າງຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ກະແສເງິນສົດໄຫຼເຂົ້າໃນລະບົບເສດຖະກິດ.

ພາກການທ່ອງທ່ຽວຍັງມີຄວາມທ້າທາຍສະເພາະຕົວທີ່ຕ້ອງໃຊ້ແນວທາງຢ່າງລະມັດລະວັງ ເພື່ອທີ່ຈະຈັດການກັບຜົນກະທົບດ້ານລົບທີ່ອາດເກີດຂຶ້ນຈາກການພັດທະນາກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຜົນກະທົບເນື່ອງຈາກ:

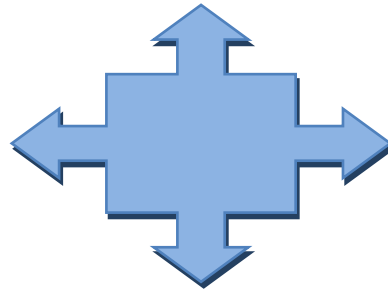
- ການພັດທະນາ ແລະ ການປ່ຽນແປງທາງເສດຖະກິດ (ເຊັ່ນ ພາວະເສດຖະກິດທົດຖອຍລົງ, ອັດຕາເງິນເຟີ້, ການຫວ່າງງານ, ຕົ້ນທຶນການຜະລິດ/ການຈັດການ, ພະລັງງານ, ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ, ການປະຕິບັດດ້ານພາສີ, ນະໂຍບາຍ ແລະ ສິ່ງຈູງໃຈ ແລະ ອື່ນໆ).
- ການປ່ຽນແປງ ແລະ ເງື່ອນໄຂສິ່ງແວດລ້ອມ (ເຊັ່ນ ຄວາມພ້ອມຂອງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ລະດັບຂອງການປ່ຽນແປງຂອງລະບົບນິເວດໃນທ້ອງຖິ່ນ, ອັກຄີໄຟ ແລະ ໄຟພິບັດ, ລະດັບຂອງການໃຊ້ໂດຍປະໝາດ ແລະ ການສິ້ນເບື້ອງຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ, ການປົນເປື້ອນ ແລະ ມົນລະພິດ ແລະ ອື່ນ ໆ)

- ວິກິດທາງການເມືອງ ແລະ ຄວາມບໍ່ໝັ້ນຄົງທາງສັງຄົມ(ຕົວຢ່າງ ຄວາມຂັດແຍ່ງໃນສົງຄາມ, ຄໍາແນະນໍາການເດີນທາງ ເພື່ອຫຼີກລ້ຽງການເຄື່ອນໄຫວ, ຄວາມປອດໄພຂອງຜູ້ມາຢ້ຽມຟາມ, ເງື່ອນໄຂ ແລະ ສະພາບທາງການເມືອງຂອງຄວາມບໍ່ແນ່ນອນ ແລະ ຄວາມສູງ)
- ຄວາມກົດດັນທາງການແຂ່ງຂັນຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ການແຂ່ງຂັນທີ່ໄວວາ ແລະ ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ເປັນນະວັດຕະກໍາໃໝ່ຕະຫຼອດຮອດການນໍາໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ແລະ ເທັກໂນໂລຢີໂຄງສ້າງຂັ້ນເທິງນໍາໃຊ້ໂດຍຄູ່ແຂ່ງ.

ການເຊື່ອມໂຍງ ແລະ ການປະສານງານລະຫວ່າງຂໍ້ສະເໜີ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການບໍລິການນັກທ່ອງທ່ຽວສາມາດໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຜ່ານການກະກຽມ ແລະ ຄວາມພ້ອມໃນການຈັດການຂອງໜ່ວຍງານພັດທະນາ ແລະ ການຈັດການກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວໃນເສດຖະກິດຂອງປະເທດ. ຂໍ້ສະເໜີໃນກໍລະນີຂອງກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ຊຶ່ງປະກອບດ້ວຍກິດຈະກຳທາງທຸລະກິດ ແລະ ບໍລິການ ແລະ ຜະລິດຕະພັນຕ່າງໆຂອງອົງການທີ່ປະກອບສ່ວນການຜະລິດ ແລະ ການຈັດຫາວັດຖຸ ແລະ ສິນຄ້າທີ່ບໍ່ແມ່ນເປັນວັດຖຸອຸປະກອນ ແລະ ບໍ່ແມ່ນອຸປະກອນ, ຫຼັກໆສຸມໃສ່ການຈັດລ້ຽງ, ບ່ອນພັກອາໄສ ແລະ ການຂົນສົ່ງ. ກິດຈະກຳພາກສ່ວນເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນຈາກຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດໃນປະເທດ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຫຼື ພະແນກການຕະຫຼາດສໍາລັບຜະລິດຕະພັນ ແລະ ການບໍລິການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ໃນທາງກົງກັນຂ້າມ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດມີສ່ວນສໍາຄັນໃນຖານະອົງປະກອບ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີປະສິດທິຜົນຂອງຂໍ້ສະເໜີໃນການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການຂອງກິດຈະກຳທາງທຸລະກິດໃນກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວຫຼັກ, ເຊັ່ນດຽວກັນໃນການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນຂອງອົງການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາ ແລະ ຕິດຕາມກິດຈະກຳໃນການຈັດລ້ຽງ, ສະຖານທີ່ພັກອາໄສ ແລະ ການຂົນສົ່ງ. ປັດໄຈທີ່ກໍານົດໃນການສ້າງຄວາມສົມດູນລະຫວ່າງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ການຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມປາດຖະໜາໃນດ້ານການບໍລິການການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ສິນຄ້າທີ່ເປັນວັດຖຸ ແມ່ນຄວາມສາມາດທີ່ມີຢູ່ຂອງບຸກຄະກອນທີ່ມີການກຽມພ້ອມຢ່າງເໝາະສົມ ແລະ ມີຄວາມສາມາດຊຶ່ງສາມາດຕອບສະໜອງຄວາມຕ້ອງການພາຍໃນປະເທດ ແລະ ຕ່າງປະເທດໄດ້.

ຄ່ອຍໆເປັນໄປ, ວິທີການພິເສດທີ່ເພີ່ມຂຶ້ນຂອງກິດຈະກຳຂອງຂະແໜງການ ທ່ອງທ່ຽວຂ້າງເທິງ, ໂດຍຜ່ານແອບພລິເຄຊັນ (applications) ທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ເທັກໂນໂລຢີ IT ແອບພລິເຄຊັນ(applications)ໂທລະຄົມນາຄົມ, ເຊັ່ນດຽວກັນກັບການນໍາໃຊ້ແລະການວິເຄາະ ຂໍ້ມູນແລະຂໍ້ມູນຂ່າວສານປະລິມານຂະໜາດໃຫຍ່ກ່ຽວກັບຕະຫຼາດຄວາມຕ້ອງການການບໍລິການ ແລະ ຜະລິດຕະພັນການທ່ອງທ່ຽວ, ໃນເວລາດຽວກັນກໍ່ໄດ້ສ້າງຄວາມຕ້ອງການສໍາລັບວິທີການຫຼາຍ-ລະບຽບວິໄນໃນການຝຶກອົບຮົມແລະການສຶກສາຂອງຊັບພະຍາກອນມະນຸດ.

ເນັ້ນໃສ່ການເປັນມິດກັບສິ່ງແວດລ້ອມ
ແລະ ການປະຕິບັດການເດີນທາງແບບຍືນຍົງ
(ວິທີການ ແລະ ການປະຕິບັດແບບຍືນຍົງ)



ໂລກລະບາດ

ສຸຂະພາບ/ຄວາມປອດໄພສ່ວນບຸກຄົນ
(ເນັ້ນໃສ່ຄວາມປາດຖະໜາ ແລະ
ຄວາມຕ້ອງການສ່ວນບຸກຄົນ)

ນຳໃຊ້ ປັນຍາປະດິດ(AI), ວິອາ(VR) ແລະ ແອບຜ່ານທາງໂທລະສັບ
ເພື່ອປັບປຸງປະສົບການການທ່ອງທ່ຽວ
(ການປັບປຸງ ແລະ ຮັບຮອງເອົາເທັກໂນໂລຢີ)

ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງສາມາດ ແລະ ປະກອບສ່ວນໃຫ້ກັບທາງສະຖາບັນການສຶກສາ, ນັກຄົ້ນຄວ້າ, ຫຼັກສູດການຄົ້ນຄ້ວາ, ຫຼັກສູດການຮຽນ ແລະ ຜ່ານທາງແອບພລິເຄເຊັນ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີຕ່າງໆ, ເພື່ອເປັນການແກ້ໄຂບັນຫາທາງການບໍລິຫານ, ສ້າງນະວັດຕະກຳ ແລະ ແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ພ້ອມກັນນັ້ນເປັນການສະໜັບສະໜູນການຕັດສິນໃຈທາງດ້ານການບໍລິຫານທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວຊຸມຊົນ. ດັ່ງນັ້ນພວກເຮົາຈະເວົ້າໄດ້ວ່າພາກທຸລະກິດໃນການທ່ອງ ທ່ຽວ, ຕະຫຼອດຮອດການພັດທະນາອາຊີບອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ປະກອບສ່ວນຢ່າງມີຄວາມສຳຄັນ ເມື່ອພວກເຂົາຮ່ວມມື ແລະ ປະສານງານໃນກິດຈະກຳຂອງພວກເຂົາ, ເພື່ອກະກຽມຕະຫຼາດແຮງງານໃນການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ສະໜອງບຸກຄະລາກອນທີ່ມີຄວາມສາມາດ ແລະ ມີບຸກຄະລິທິເໝາະສົມໃນກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

A. ກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວ/ວິສາຫະກິດໂດຍໜ້າທີ່ທຸລະກິດ ແລະ ການລົງທຶນ

ລາຍລະອຽດຂອງກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວພື້ນຖານຫຼັກປະກອບດ້ວຍຂຸດກິດຈະກຳວິຊາຊີບທີ່ສາມາດແບ່ງອອກເປັນ7 ຫົວໜ່ວຍພື້ນຖານຂອງກິດຈະກຳ ດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ການພັດທະນາໃນພາກການທ່ອງທ່ຽວ:

A1. ບ່ອນພັກພາອາໄສ/ສ່ວນປະກອບຕ່າງໆ (ໂຮງແຮມ, ບ່ອນຜັກຜ່ອນຕາກອາກາດ, ຫໍພັກລາຄາຖືກ, ທຸລະກິດໃຫ້ເຊົ່າ ຫ້ອງດຽວຫ້ອງຊຸດອາພາດເມັນ ແລະ ແຄມທີ່ພັກ)

A2. ການຂົນສົ່ງ/ການເດີນທາງຂອງຜູ້ໂດຍສານ (ສາຍການບິນ, ລົດເຊົ່າ ແລະ ອື່ນໆ, ລົດເມໂດຍສານ, ສາຍການເດີນທາງທາງລົດ ແລະ ທາງເຮືອ)

A3. ການຈັດລ້ຽງ/ອາຫານ/ອາຫານ ແລະ ເຄື່ອງດື່ມ (ຮ້ານອາຫານ, ຮ້ານກາເຟ, ບາ ແລະ ການບໍລິການຈັດລ້ຽງຕ່າງໆ)

A4. ສິ່ງດຶງດູດຄວາມສົນໃຈ (ຫໍພິພິດຕະພັນ, ສວນສະໝຸກ, ອຸດທະຍານທຳມະຊາດ ແລະ ສະຖານທີ່ທາງບູຮານ/ສະຖານທີ່ປະຫວັດສາດ)

A5. ຕົວກາງ/ຕົວແທນ/ນາຍໜ້າ/ຫ້ອງການການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຕົວແທນການທ່ອງທ່ຽວ (ອົງການທີ່ອອກແບບ ແລະ ຂາຍ ຊຸດແພັກເກີດ(package)ການທ່ອງທ່ຽວ)

A6. ການຈັດກອງປະຊຸມ/ການຈັດການງານກິດຈະກຳ ແລະ ງານກິດຈະກຳຕ່າງ (ບັນດາບໍລິສັດຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມ, ງານບຸນ ແລະ ງານພົບປະ ແລະ ງານກິດຈະກຳອື່ນໆ)

A7. ທຸລະກິດແບບເອເລັກໂທຣນິກ/ບລອກ(blog)/ແອບ(App)/ເວບໄຊ (ແພລດຟອມ (platforms)ການຈອງ, ເວບໄຊ ການລິວິວການເດີນທາງ, ບລອກ(blog) ທ່ອງທ່ຽວ)

ກິດຈະກຳຂ້າງເທິງຕ້ອງໃຊ້ຄວາມສາມາດ ແລະ ທັກສະຕ່າງໆເມື່ອລວມເຂົ້າກັບການພັດທະນາ ແລະ ແນວໂນ້ມເນື່ອງມາ ຈາກການປ່ຽນແປງຂອງສະພາບແວດລ້ອມທາງທຸລະກິດ (ການທ່ອງທ່ຽວ), ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ໃນການຄົ້ນຄ້ວາ ແລະ ພັດທະນາ ດ້ານເຕັກໂນໂລຢີ ແລະ ນະວັດຕະກຳ.

ກິດຈະກຳ 2.1

ຫົວເລື່ອງ/ປະເພດຂອງກິດຈະກຳ	ການທົບທວນວັນນະກຳລວມ ແລະ ການລະດົມຄວາມຄິດ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	- ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມແມ່ນຈະໄດ້ແບ່ງອອກເປັນທີມ - ແຕ່ລະທີມຈະໄດ້ຮັບລາຍການຄຳສັບສຳຄັນທີ່ໄດ້ກ່າວເຖິງໃນຫຍໍ້ໜ້າຂໍ້ “ກ. ກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວ/ວິສາຫະກິດການທ່ອງທ່ຽວຖືກຈຳແນກຕາມສາຍງານທຸລະກິດ ແລະ ການລົງທຶນ” - ໂດຍອີງໃສ່ການປຶກສາຫາລືກັນເຫຼົ່ານີ້, ຄຳຖາມຄົ້ນຄ້ວາທີ່ເປັນໄປໄດ້ ແລະ ໂອກາດໃນການຄິດຢ່າງມີວິຈາລະນາຍານກໍ່ປາກົດໂຕຂຶ້ນ.

ບົດທີ 2.2 ຄວາມສຳຄັນຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

ການປ່ຽນແປງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນມັກມີຄວາມຈຳເປັນຕ້ອງມີທັກສະຂຶ້ນສູງຕ່າງໆ; ຜູ້ຄົນຕ້ອງການກຳລັງໃຈ ແລະ ຊັບພະຍາກອນເພື່ອຮັບມືກັບຄວາມທ້າທາຍເຫຼົ່ານີ້ (CEDEFOP, 2009). ພວກເຂົາຍັງຕ້ອງການຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໃນການວາງແຜນອາຊີບ ເພື່ອໃຫ້ມີຂໍ້ມູນໃນການເລືອກອາຊີບ ຊຶ່ງເປັນຂໍ້ຄວາມຈິງທີ່ນຳໄປສູ່ຄວາມຕ້ອງການເພີ່ມຂຶ້ນສຳລັບຄຳແນະນຳ ແລະ ການບໍລິການອາຊີບໃນຢູໂລບ (CEDEFOP, 2009). ໃນປັດຈຸບັນບົດບາດແບບດັ່ງເດີມ (ເຊັ່ນ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ການຈັດຫາບຸກຄະລາກອນ) ຂອງສູນພັດທະນາອາຊີບໄດ້ຂະຫຍາຍໄປສູ່ບົດບາດຄວາມເປັນຜູ້ນຳໃນການລິເລີ່ມດ້ານອາຊີບທົ່ວທັງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ຄວາມຮ່ວມມືກັບຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມໃນວິທະຍາເຂດທັງໝົດ (Schlesinger et al., 2021).

ມີຄວາມຈຳເປັນໃນການສະໜັບສະໜູນອາຊີບທີ່ດີຂຶ້ນສຳລັບນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລ (Kinash et al., 2017). ບົດບາດຂອງການຮຽນມະຫາວິທະຍາໄລແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນສຳລັບນັກສຶກສາ ເນື່ອງຈາກພວກເຂົາມີບົດບາດສຳຄັນໃນການກຳນົດຄວາມສຳເລັດໃນອາຊີບການງານໃນອະນາຄົດ (Pshembayeva et al., 2022). ໃນບົດບາດຂອງການສຶກສານີ້, ນັກສຶກສາປີທີ 3 ແລະ 4 ຈະຕ້ອງຕັດສິນໃຈຢ່າງມີວິຈາລະນາຍານກ່ຽວກັບການພັດທະນາອາຊີບຂອງຕົນ; ຢ່າງໃດກໍຕາມຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາສະໄໝໃໝ່ມີຊັບພະ ຍາກອນ ແລະ ຄວາມສຳເລັດໃນອາຊີບທີ່ຈຳກັດເຮັດໃຫ້ພວກເຂົາຂາດຄວາມພ້ອມເມື່ອປຽບທຽບກັບມືອາຊີບທີ່ມີຄຸນສົມບັດສູງ (Pshembayeva et al., 2022)

ນັກສຶກສາມັກຈະສົນໃຈໃນການສອບເສັງທ້າຍພາກຫຼາຍກ່ວາເລື່ອງການວາງແຜນໃນການປະກອບອາຊີບທີ່ນຳໄປສູ່ຄວາມຫຼ້າຊ້າໃນຄວາມສາມາດໃນການປ່ຽນຈາກການສຶກສາໄປສູ່ຕະຫຼາດອາຊີບໄດ້ລ່ຽນໄຫຼ (Kinash et al., 2017). ດັ່ງນັ້ນ, ມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງໆຄວນຈັດບຸລິມະສິດການພັດທະນາອາຊີບໂດຍສະໜັບສະໜູນເປັນຫຼັກຜ່ານການຈັດກຽມຂໍ້ມູນ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນສຳລັບການເລືອກອາຊີບໃຫ້ກັບນັກສຶກສາ (Kinash et al., 2017). ຫຼັກສູດການພັດທະນາອາຊີບຄວນຈະປະສົມປະສານເຂົ້າກັບຫຼັກສູດການສຶກສາ ເພື່ອກຽມນັກສຶກສາເພື່ອປະກອບອາຊີບໃນອະນາຄົດ (Pshembayeva et al., 2022).

ນອກຈາກຄວາມຮູ້ ແລະ ທັກສະທາງວິຊາຊີບແລ້ວ, ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຈະຕ້ອງມີຮາກຖານຂອງທັກສະທາງສັງຄົມ ແລະ ຄວາມໝາຍໝັ້ນຕົ້ນໃຈໃນການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດເພື່ອປະສົບຄວາມສຳເລັດໃນຕະຫຼາດວຽກງານໃນປັດຈຸບັນ; ການຄິດແບບມີວິຈາລະນາຍານ, ການແກ້ໄຂບັນຫາ ແລະ ທັກສະການສື່ສານທີ່ມີປະສິດທິພາບແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນຫຼາຍ (Pshembayeva et al., 2022). ການພັດທະນາອາຊີບຄວນເປັນສ່ວນສຳຄັນຂອງການສຶກສາລະດັບການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ໂດຍໃຫ້ຄຳແນະນຳ ແລະ ໃຫ້ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນສຳລັບອາຊີບແກ່ນັກສຶກສາ (Pshembayeva et al., 2022).

ຄວາມສຳຄັນຂອງທັກສະການຈ້າງວຽກໃນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຜົນກະທົບຕໍ່ຜົນສຳເລັດຂອງນັກສຶກສາໃນອຸດສາຫະກຳທີ່ພວກເຂົາເລືອກນັ້ນໄດ້ຮັບການເອົາໃຈໃສ່; ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຢ່າງຍິ່ງໃນການສະໜັບສະໜູນການປ່ຽນຜ່ານຂອງນັກສາສຶກສາຈາກການສຶກສາໄປສູ່ການຈ້າງວຽກ (Guachalla & Gledhill, 2019). ບົດບາດຂອງການສ້າງແຮງບັນດານໃຈໃຫ້ກັບນັກສຶກສາດ້ານການທ່ອງທ່ຽວແມ່ນຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາບັນລຸທ່າແຮງຂອງຕົນໄດ້ດີຂຶ້ນ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019)

ໃນດ້ານການສຶກສາທາງການທ່ອງທ່ຽວ, ຄວາມຈຳເປັນຂອງການປັບປຸງການແນະນຳອາຊີບແມ່ນເນັ້ນໜັກວ່າມີສິ່ງທ້າທາຍຫຼາຍຢ່າງເຊັ່ນ: ກ) ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກສຶກສາຕ່ຳ ແລະ ແຮງຈູງໃຈໃນຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວ ຂ) ຄຸນວຸດທິທາງວິຊາການທູດລົງ ແລະ ແຮງບັນດານໃຈນຳໄປສູ່ຜົນການຮຽນທີ່ບໍ່ດີ ຄ) ການຂາດການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງຫຼັກສູດ ແລະ ອາຊີບໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ງ) ການຮັບຮູ້ດ້ານລົບຂອງນັກສຶກສາກ່ຽວກັບອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວເຊັ່ນ ຄ່າຈ້າງຕ່ຳ ແລະ ສະພາບການເຮັດວຽກທີ່ບໍ່ດີ ແລະ ຈ) ອັດຕາການອອກໂຮງຮຽນກາງປີສູງ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມໃນໄລຍະຍາວ ກັບອາຊີບໃນອຸດສາຫະກຳຫຼັງຈາກການຮຽນຈົບການສຶກສາຕ່ຳ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019).

ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນແຮງບັນດານໃຈໃນການປະກອບອາຊີບຂອງນັກສຶກສາໂດຍໃຫ້ແນວທາງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ, ໂດຍພິຈາລະນາເຖິງປັດໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປັດໃຈທາງອາຊີບເພື່ອເພີ່ມສັກກະຍະພາບແກ່ພວກເຂົາ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019). ຕົວຢ່າງ, ການສຶກສາທາງດ້ານຜູ້ປະກອບການໃນດ້ານການທ່ອງທ່ຽວຖືໄດ້ວ່າເປັນສ່ວນສຳຄັນຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ ເນື່ອງຈາກການສຶກສາດັ່ງກ່າວຈະຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາມີທັກສະ ແລະ ຂອບແນວຄິດທີ່ສາມາດຊ່ວຍພວກເຂົາກາຍເປັນຜູ້ປະກອບການໄດ້ (Ndou et al., 2019)

2.2.1. ອົງປະກອບຫຼັກຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມມີອົງປະກອບຫຼາຍໆອົງປະກອບ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາ, ຜູ້ທີ່ຫາກໍ່ສຳເລັດການສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າ ໃນຄວາມພະຍາຍາມໃນອາຊີບຂອງຕົນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ການໃຫ້ຄຳປຶກສາໃນການປະກອບອາຊີບ ແລະ ຄຳແນະນຳ

ອີງຕາມ ((OECD, 2021; p. 13):

“ຄຳວ່າ ‘ການແນະນຳໃນການປະກອບອາຊີບ’ ໃຊ້ເພື່ອອ້າງເຖິງການໃຫ້ບໍລິການ ເພື່ອຊ່ວຍເຫຼືອບຸກຄົນໃນການຕັດສິນໃຈເລືອກທາງການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ອາຊີບທີ່ມີຂໍ້ມູນຄົບຖ້ວນດີ. ການແນະນຳອາຊີບທີ່ວ່າໂລກເປັນທີ່ຮູ້ຈັກໂດຍໃຊ້ຄຳສັບທີ່ແຕກຕ່າງກັນລວມເຖິງການພັດທະນາອາຊີບ, ການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ, ການແນະນຳດ້ານການສຶກສາ ແລະ ອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ຈິດຕະວິທະຍາວິຊາຊີບ. ການແນະນຳອາຊີບທີ່ມີປະສິດທິພາບເຮັດໜ້າທີ່ຫຼາຍຢ່າງ. ມັນໄດ້ບົ່ງບອກຄົນກ່ຽວກັບການສຶກສາ, ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂອກາດໃນການຈ້າງວຽກ ແລະ ເຮັດໃຫ້ຂໍ້ມູນເຫຼົ່ານີ້ສາມາດເຂົ້າເຖິງໄດ້ໂດຍການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການຕີຄວາມໝາຍ. ການແນະນຳອາຊີບຊ່ວຍໃຫ້ບຸກຄົນສາມາດເຫັນໄດ້ເຖິງຈຸດແຂງ ແລະ ຄວາມສົນໃຈຂອງຕົນເອງ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ແຕ່ລະບຸກຄົນຕັດສິນໃຈໄດ້ດີຂຶ້ນກ່ຽວກັບການພັດທະນາອາຊີບ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດຂອງພວກເຂົາ.”

ເຊັ່ນດຽວກັນ, ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ ແລະ ການແນະນຳດ້ານອາຊີບ ເປັນຮູບແບບຂອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາທາງດ້ານວິຊາຊີບແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການຊ່ວຍເຫຼືອບຸກຄົນທີ່ມີບັນຫາກ່ຽວກັບອາຊີບ (Savickas, 2019). ໂດຍພື້ນຖານແລ້ວ, ເປັນລັກສະນະຄ້າຍຄືກັນກັບການໃຫ້ຄໍາປຶກສາໃນຮູບແບບອື່ນໆ ແລະ ໃຊ້ແທນກັນໄດ້ (Savickas, 2019). ການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ອະທິບາຍລະດັບການບໍລິການທີ່ແຕກຕ່າງກັນ: ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ (ການໃຫ້ຂໍ້ມູນທົ່ວໄປທີ່ບໍ່ເປັນສ່ວນຕົວ), ການແນະນຳ (ການສະໜັບສະໜູນດ້ານການສຶກສາທາງຈິດທີ່ເໝາະສົມ) ແລະ ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ (ການສໍາຫຼວດຄຸນຄ່າສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ທິດທາງອາຊີບຢ່າງເຂັ້ມຊັ້ນ) (Borgen & Hiebert, 2014) .

ມັນເປັນສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບນັກສຶກສາທີ່ຈະຕ້ອງມີທີ່ປຶກສາອາຊີບໂດຍສະເພາະ ເພື່ອໃຫ້ຄໍາແນະນຳດ້ານອາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຕັ້ງແຕ່ເລີ່ມຕົ້ນການເດີນທາງຜ່ານການປ່ຽນອາຊີບ (Kinash et al., 2017). ຕັ້ງແຕ່ໄວໜຸ່ມ, ສິ່ງສໍາຄັນຄືຕ້ອງອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການສໍາຫຼວດຕົນເອງ ແລະ ການພັດທະນາຕົນເອງ ເພື່ອເປັນພື້ນຖານໃນການເລືອກອາຊີບ (ລວມເຖິງການສໍາຫຼວດອາຊີບ ແລະ ພິຈາລະນາອາຊີບຄືນໃໝ່) (Bakshi & Joshi, 2014). ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບຍັງຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາສ້າງທັກສະຕ່າງໆທີ່ຈໍາເປັນຊຶ່ງເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ພວກເຂົາໃນຕະຫຼາດອາຊີບ; ຕົວຢ່າງ ການພັດທະນາທັກສະເຊັ່ນການຂຽນຊີວະປະຫວັດທາງການສຶກສາ (CV) ແລະ ຈົດໝາຍສະໝັກວຽກ ແລະ ການສໍາພາດວຽກຈະສ້າງຄວາມໝັ້ນໃຈຂອງນັກສຶກສາ (Guachalla & Gledhill, 2019).

ນອກຈາກນີ້, ຄໍາແນະນຳດ້ານອາຊີບເປັນສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບຜູ້ມີອາຊີບລະດັບກາງ, ໂດຍສະເພາະໃນລະຫວ່າງການປ່ຽນຜ່ານເພື່ອປະກອບການຕັດສິນໃນດ້ານອາຊີບໂດຍອາໄສຂໍ້ມູນຮອບດ້ານ ແລະ ສ້າງຄວາມອົດທົນ (Bimrose & Brown, 2014). ກຸມາ (Kumar) ແລະ (Arulmani) (2014) ເນັ້ນເຖິງບົດບາດຂອງການແນະນຳອາຊີບ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຄົນຕ່າງໆປັບປ່ຽນເສັ້ນທາງອາຊີບ ແລະ ເຂົ້າໃຈທາງເລືອກຂອງຕົນໃນແນວໂນ້ມຂອງຕະຫຼາດ

ໃນດ້ານການສຶກສາການທ່ອງທ່ຽວ, ບົດບາດສໍາຄັນຂອງທີ່ປຶກສາດ້ານອາຊີບໃນການສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາອາຊີບຂອງນັກສຶກສາ ແມ່ນໄດ້ຮັບການເນັ້ນຢ້າ; ຜູ້ອໍານວຍຄວາມສະດວກເຫຼົ່ານີ້ຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາດ້ານການທ່ອງທ່ຽວເຂົ້າໃຈແຮງຈູງໃຈສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບເປົ້າໝາຍທາງອາຊີບ, ຮັບມືກັບຄວາມທ້າທາຍ ແລະ ຄວາມບໍ່ແນ່ນອນ ແລະ ສ້າງທັກສະທີ່ຈໍາເປັນສໍາລັບຄວາມສໍາເລັດໃນອາຊີບຂອງພວກເຂົາ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019).

ອີງຕາມ (OECD, 2021) ເຫດຜົນຫຼາຍຢ່າງບົນພື້ນຖານຂອງຊ່ວງເວລາຂອງອາຊີບ ແລະ ສະຖານະການຈ້າງວຽກແມ່ນກະຕຸ້ນໃຫ້ຜູ້ໃຫຍ່ຂໍຄໍາແນະນຳດ້ານອາຊີບຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໃນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, ຄວາມກ້າວໜ້າໃນອາຊີບ, ທາງເລືອກດ້ານການສຶກສາ, ຄວາມໝັ້ນຄົງທາງອາຊີບ, ການຫວ່າງງານ, ຄວາມບໍ່ແນ່ນອນໃນອາຊີບ.

ເຖິງຢ່າງໃດກໍຕາມ, ອຸປະສັກໃນການໃຊ້ການບໍລິການແນະນຳໃນການປະກອບອາຊີບລວມມີ ການຮັບຮູ້ເຖິງການຂາດແຄນຄວາມຕ້ອງການ, ຂາດຄວາມຮັບຮູ້ໃນການພັດທະນາດ້ານອາຊີບທີ່ມີຢູ່, ຂໍ້ຈຳກັດດ້ານເວລາ, ຕົ້ນທຶນ, ທີ່ຕັ້ງທາງພູມສາດ ຫຼື ການຮັບຮູ້ດ້ານລົບອື່ນໆ (OECD, 2021).

ກິດຈະກຳ 2.2.1

ຫົວຂໍ້/ປະເພດຂອງກິດຈະກຳ	ບົດຝຶກຫັດການຫຼິ້ນບົດບາດຈຳລອງ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ຝຶກປະຕິບັດຈັດກອງປະຊຸມກັບຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ເພື່ອຜ່ອນຄາຍຄວາມກັງວົນກ່ຽວກັບອາຊີບຂອງພວກເຂົາ. ໃຫ້ຄໍາແນະນຳໃນການພັດທະນາອາຊີບຂອງພວກເຂົາ.

- ຍຸດທະສາດການຊອກຫາງານ

ອີງຕາມຂໍ້ມູນຈາກຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ມາເຊໂດເນຍ, ຍຸດທະສາດການຊອກຫາງານມີ:

1. ການນຳໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ

- ຫ້ອງການກ່ຽວກັບການອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຈັດກອງປະຊຸມການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ແນະນຳແບບສ່ວນບຸກຄົນແກ່ນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາ.
- ເປີດຮັບສະໝັກພະນັກງານໃໝ່ທາງປະກາດແຈ້ງການ ແລະ ທາງເວບໄຊຂອງຫ້ອງການໃຫ້ຄຳປຶກສາກ່ຽວກັບການປະກອບອາຊີບຂອງມະ ຫາວິທະຍາໄລ.
- ປະຫວັດຫຍໍ້ (CV) ສາມາດສົ່ງໄປຫາຖານຂໍ້ມູນຂອງຫ້ອງການໃຫ້ຄຳປຶກສາກ່ຽວກັບການປະກອບອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ເພື່ອໄປຈັບຄູ່ກັບນາຍຈ້າງ
- ມີການກາຈັດກິດຈະກຳການພັດທະນາອາຊີບ ເພື່ອສ້າງເຄືອຂ່າຍກັບນາຍຈ້າງ.

2. ການສ້າງເຄືອຂ່າຍ

- ຂະຫຍາຍເຄືອຂ່າຍສ່ວນບຸກຄົນ ເພື່ອແຈ້ງໝູ່ ແລະ ຄອບຄົວກ່ຽວກັບການຫາງານ
- ເຂົ້າຮ່ວມອົງກອນວິຊາຊີບ ເພື່ອເຊື່ອມຕໍ່ກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສາຂານັ້ນໆ.
- ມີສ່ວນຮ່ວມໃນເຄືອຂ່າຍສົດເກົ່າ ເພື່ອຫາຕຳແໜ່ງງານ ຫຼື ໃຫ້ຄຳປຶກສາທີ່ມີສັກກະຍະພາບ.

3. ການຊອກຫາງານທາງອອນລາຍ

- ສະໝັກໂດຍກົງກັບເວບໄຊຂອງບໍລິສັດໃນສາຂານີ້ຜ່ານໜ້າເພກຮັບສະໝັກງານ.
- ໃຊ້ ແພລັດຟອມອອນລາຍ ເພື່ອຊອກຫາຕຳແໜ່ງຫວ່າງ
- ໃຊ້ສື່ສັງຄົມ (ເຊັ່ນ ລິເຄິນ (LinkedIn) ຫຼື ເວບໄຊມືອາຊີບອື່ນໆ) ເພື່ອເຊື່ອມຕໍ່ກັບຜູ້ທີ່ອາດເປັນນາຍຈ້າງ.

4. ຢ່າລືມຄຳແນະນຳເພີ່ມເຕີມ

- ປັບແຕ່ງຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້ ສຳລັບການສະໝັກວຽກແຕ່ລະລາຍການສະໝັກ ເພື່ອເນັ້ນທັກສະ ແລະ ປະສົບການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ
- ກະກຽມຄວາມພ້ອມໃນການສຳພາດໂດຍການຝຶກຊ້ອມ.
- ສົ່ງບັນທຶກຕິດຕາມຜົນ ຫຼື ຄຳຂອບໃຈຫຼັງຈາກການສຳພາດ
- ຊອກຫາວຽກອິດສະຫຼະ ຫຼື ຕຳແໜ່ງງານຊົ່ວຄາວໃນລະຫວ່າງຊອກວຽກເຮັດ.

ເພື່ອປັບປຸງຍຸດທະສາດການຊອກຫາວຽກງານຂອງນັກສຶກສາ, ຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວຄວນເນັ້ນໃສ່ສິ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ກ) ປັບປຸງ ຫຼັກສູດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຄວາມເປັນຈິງຂອງຕະຫຼາດ ຂ) ໃຫ້ການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວ ກັບຍຸດທະສາດການຫາງານສະເພາະດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ, ລວມເຖິງການຂຽນປະຫວັດຫຍໍ້, ການສຳພາດ ແລະ ການສ້າງ ເຄືອຂ່າຍ ຄ) ໃຊ້ເຄື່ອງມື ແລະ ແພລັດຟອມເທັກໂນໂລຢີ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມພະຍາຍາມໃນການຫາງານ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019). ນອກຈາກນີ້, ການພັດທະນາທັກສະການປະຕິບັດ (ເຊັ່ນ ການຂຽນປະຫວັດການສຶກສາ ແລະ ເທັກນິກການສຳພາດ) ແມ່ນເປັນສິ່ງສຳຄັນ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາປະສົບຄວາມສຳເລັດໃນການຫາງານ (Guachalla & Gledhill, 2019).

ກິດຈະກຳ 2.2.3

ຫົວຂໍ້/ປະເພດຂອງກິດຈະກຳ	ຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້ ແລະ ຈົດໝາຍສະໝັກວຽກ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳຮ່ວມກວດຕົວຢ່າງຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້ ແລະ ຈົດໝາຍສະໝັກວຽກຂອງນັກສຶກສາບົນພື້ນຖານການສະໝັກວຽກທີ່ສະເພາະ. ຈາກນັ້ນພວກເຂົາຈະປຶກສາຫາລືກັນວ່າພວກເຂົາໃນຖານະເຈົ້າໜ້າທີ່ວິຊາການ ຫຼື ຝ່າຍບໍລິຫານສາມາດໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະ ແລະ ຄຳແນະນຳແກ່ນັກສຶກສາໃນການປັບປຸງເອກະສານເຫຼົ່ານີ້ໄດ້ແນວໃດ. ພວກເຂົາຄວນລະບຸຂໍ້ຜິດພາດທົ່ວໄປ ແລະ ໃຫ້ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບວິທີທີ່ນັກສຶກສາສາມາດປັບຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້ ແລະ ຈົດໝາຍສະໝັກວຽກໃຫ້ກົງກັບຄວາມຕ້ອງການ ສະເພາະໄດ້ດີຍິ່ງຂຶ້ນ.

ກິດຈະກຳ 2.2.4

ຫົວຂໍ້/ປະເພດຂອງກິດຈະກຳ	ການສຳພາດແບບຈຳລອງ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ບົນພື້ນຖານການສະໝັກວຽກທີ່ສະເພາະເຈາະຈົງ, ການດຳເນີນການສຳພາດແບບຈຳລອງ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ກຽມພ້ອມ. ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະກ່ຽວກັບການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ.

● ການກຳນົດທັກສະຕະຫຼາດແຮງງານ

ການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະທີ່ຈຳເປັນສຳລັບຕະຫຼາດແຮງງານແມ່ນເປັນສິ່ງສຳຄັນໃນການກຽມນັກສຶກສາໃຫ້ພ້ອມສຳລັບຄວາມສຳເລັດໃນອາຊີບການງານໂດຍສະເພາະໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ການເນັ້ນໜັກຄວນເນັ້ນໃສ່ເຖິງການກຽມໄວໜຸ່ມໃຫ້ມີຄວາມຮູ້ກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ, ທັກສະການຫາງານ, ເຄືອຂ່າຍທາງສັງຄົມ ແລະ ປະສົບການກ່ອນໜ້າ ເພື່ອຄົ້ນຫາຄວາມສຳເລັດໃນອາຊີບການງານຂອງພວກເຂົາ (Bakshi & Joshi, 2014). ການມີທັກສະຕ່າງໆເຊັ່ນ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ, ຄວາມສາມາດໃນການປັບຕົວ, ທັກສະໃນການຈ້າງງານ (ຕົວຢ່າງ ການສື່ສານ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ, ການແກ້ໄຂບັນຫາ) (Bimrose & Brown, 2014; Kumar & Arulmani, 2014) ແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນຕໍ່ຜົນສຳເລັດໃນຕະຫຼາດແຮງງານໃນປັດຈຸບັນ. ທັກສະເຫຼົ່ານີ້ຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາມີຄວາມອົດທົນຫຼາຍ

ຂຶ້ນ ແລະ ເປີດຮັບໂອກາດໃນການເຮັດວຽກຕ່າງໆຫຼາຍຂຶ້ນ (Borgen & Hiebert, 2014). ນອກຈາກນີ້ຍັງມີຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງສິ່ງທີ່ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາ ແລະ ນາຍຈ້າງເຫັນວ່າເປັນທັກສະທາງອາລົມທີ່ຈຳເປັນ; ມະຫາວິທະຍາໄລໄດ້ປ່ຽນຈາກວິທີການແບບດັ່ງເດີມມາປັບໃຊ້ເປັນແນວທາງທີ່ເນັ້ນນັກສຶກສາເປັນໃຈກາງ ເພື່ອໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້ດີຂຶ້ນ(Emanuel et al., 2021). ໃນພາກການທ່ອງທ່ຽວ, ມັນເປັນສິ່ງສຳຄັນທີ່ຈະກຳນົດ ແລະ ພັດທະນາທັກສະສະເພາະແມ່ນມີຄວາມຈຳເປັນໃນພາກສ່ວນນີ້, ຊຶ່ງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາມັກຈະພົບກັບຄວາມທ້າທາຍ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019). ທັກສະສະເພາະເຫຼົ່ານີ້ລວມມີທັກສະການແກ້ໄຂບັນຫາ, ພາວະຜູ້ນຳ, ນະວັດຕະກຳ ແລະ ການຈັດການໂຄງການ (Ndou et al., 2019).

ເພື່ອກຳນົດທັກສະເຫຼົ່ານີ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບ, ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ມາເຊໂດເນຍ(Macedonia), ໄດ້ແນະນຳວິທີການປະເມີນປະເພດຂອງຕະຫຼາດແຮງງານດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

- ການປຶກສາຫາລືຢ່າງບໍ່ເປັນທາງການກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານອຸດສາຫະກຳຜູ້ທີ່ສາມາດໃຫ້ຂໍ້ມູນລົງເລິກກ່ຽວກັບທ່າອ່ຽງໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການທາງດ້ານທັກສະ.
- ການໃຊ້ຊັບພະຍາກອນພາຍໃນ ແລະ ຄວາມຊ່ຽວຊານໃນການຮວບຮວມຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ.
- ການດຳເນີນການສຳຫຼວດ ເພື່ອຮວບຮວມຂໍ້ມູນໂດຍກົງຈາກບໍລິສັດ ແລະ ຜູ້ທີ່ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍຫຼັກອື່ນໆ.
- ການຄົ້ນຄວ້າກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ໂດຍຜ່ານການເຄື່ອງມື ເພື່ອເກັບຮວບຮວມຂໍ້ມູນ (ສຶກສາລົງເລິກ, ແບບສອບຖາມ) ແລະ ເຂົ້າໃຈແນວໂນ້ມຂອງຕະຫຼາດໂລກ.
- ການຮ່ວມມືກັບຫົວໜ່ວຍທຸລະກິດ ເພື່ອກຳນົດ ແລະ ວິເຄາະທັກສະຕ່າງໆ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນສຳລັບວຽກສະເພາະ.

ກິດຈະກຳ 2.2.5

ຫົວຂໍ້/ປະເພດຂອງກິດຈະກຳ	ການວິເຄາະຊ່ອງຫວ່າງຂອງທັກສະ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	• ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຖືກແບ່ງອອກເປັນ 2 ກຸ່ມ • ແຕ່ລະກຸ່ມຈະໄດ້ຮັບລາຍຊື່ທັກສະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການທ່ອງທ່ຽວ • ກຸ່ມດຳເນີນການສຳຫຼວດ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຫຼ້າສຸດ ເພື່ອຮວບຮວມຂໍ້ມູນ • ກ່ຽວກັບທັກສະທີ່ຈຳເປັນໃນອາຊີບຂອງພວກເຂົາ • ຜົນໄດ້ຮັບຈະຖືກນຳສະເໜີ ແລະ ອະພິປາຍດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້

- ການສ້າງເຄືອຂ່າຍສົດເກົ່າ

ໃນຊ່ວງເວລາສອງສາມປີທີ່ຜ່ານມາ, ເຄືອຂ່າຍສົດເກົ່າ, ໄດ້ເຕີບໃຫຍ່ຂຶ້ນເປັນຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຄຸນຄ່າຫຼາຍຂຶ້ນສຳລັບມະຫາວິທະຍາໄລ; ຜ່ານເຄືອຂ່າຍເຫຼົ່ານີ້, ມະຫາວິທະຍາໄລໄດ້ຮັບຂໍ້ໄດ້ປຽບຫຼາຍຢ່າງ (ລວມເຖິງໂອກາດໃນການໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນທາງການເງິນຫຼາຍຂຶ້ນ) ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຍັງໄດ້ຮັບສິດ ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຫຼາຍຢ່າງນຳອີກ

(Semova, 2013). ຕົວຢ່າງ ການສ້າງເຄືອຂ່າຍສື່ສັງຄົມລວມມີການເຊື່ອມຕໍ່ກັບທີ່ປຶກສາ ເປັນສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບການພັດທະນາອາຊີບຂອງພວກເຂົາ (Bakshi & Joshi, 2014). ເພື່ອອໍານວຍຄວາມສະດວກໃນການໂຕຕອບເຫຼົ່ານີ້, ຄົນນາຊຸ້ພ້ອມດ້ວຍຄະນະ (2017) ແນະນຳໃຫ້ຈັດກິດຈະກຳເຄືອຂ່າຍທີ່ກ່ຽວ ຂ້ອງກັບສິດເກົ່າ, ນັກສຶກສາປັດຈຸບັນ ແລະ ນັກສຶກສາໃນອະນາຄົດ; ກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ສ້າງໂອກາດໃນການເຕີບໃຫຍ່ທາງອາຊີບ.

ກິດຈະກຳ 2.2.6

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ການຈຳລອງການສ້າງເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	- ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະຖືກແບ່ງເປັນກຸ່ມ ລະ 3-4 ຄົນ - ແຕ່ລະຄົນຈະໄດ້ຮັບມອບໝາຍບົດບາດດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: - ສິດເກົ່າ: ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາໃໝ່ຜູ້ມີປະສົບການໃນດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ. - ນັກສຶກສາປັດຈຸບັນ: ນັກສຶກສາທີ່ກຳລັງຊອກຫາຄຳແນະນຳ ແລະ ຄຳປຶກສາ. - ທີ່ປຶກສາ: ຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີປະສົບການ ແລະ ຊ່ຽວຊານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ. ຕາມສະຖານະການນັກສຶກສາຄວນຈົນຕະນາການວ່າຕົນເອງກຳລັງເຂົ້າຮ່ວມກິດຈະກຳສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະ ເລີ່ມສົນທະນາກ່ຽວກັບການສ້າງເຄືອຂ່າຍມີສ່ວນຮ່ວມໃນການສົນທະນາການສ້າງເຄືອຂ່າຍ.

- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸລະກິດ ແລະ /ຫຼື ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ

ເພື່ອກຽມນັກສຶກສາໃຫ້ພ້ອມສໍາລັບສະຖານະການເຮັດວຽກຕົວຈິງທີ່ມີປະສິດທິຜົນ, ໂດຍສະເພາະໃນສາຂາຕ່າງເຊັ່ນ ສາຂາການທ່ອງທ່ຽວ, ສິ່ງສໍາຄັນແມ່ນຕ້ອງໃຫ້ທຸລະກິດ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍອື່ນໆມີສ່ວນຮ່ວມໃນຂະບວນການການສຶກສາ. ການຮ່ວມມືກັບນາຍຈ້າງ ແລະ ທຸລະກິດຖືເປັນສິ່ງສໍາຄັນໃນການມອບໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ທາງການປະຕິບັດ (Bimrose & Brown, 2014). ໃນບໍລິບົດຂອງການສຶກສາດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ, ການມີສ່ວນຮ່ວມກັບຜູ້ປະຕິບັດງານເປັນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນ ເພື່ອໃຫ້ມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019). ສະຖານບັນການສຶກສາຄວນຮ່ວມມືຢ່າງຈິງຈັງກັບຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍໃນອຸດສາຫະກຳຕ່າງໆ (ລວມເຖິງສະຖາບັນການສຶກສາ, ຄູ່ຮ່ວມມືໃນອຸດສາຫະກຳ, ອົງການຈັດຕັ້ງທີ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ ແລະ ບໍ່ຂຶ້ນກັບລັດຖະບານ) ເພື່ອຮັບປະກັນວ່າຫຼັກສູດສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ໂອກາດທີ່ແທ້ຈິງ (Ndou et al., 2019). ໂດຍຜ່ານການມີສ່ວນຮ່ວມກັບທຸລະກິດ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍອື່ນໆ, ນັກສຶກສາດ້ານການທ່ອງທ່ຽວຈະໄດ້ກຽມພ້ອມກັບປະສົບການຂອງໂລກຈິງ (Guachalla & Gledhill, 2019). ແນວທາງການຮ່ວມມື ແລະ ປະສົບການນີ້ເປັນວິທີທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນການສະໜັບສະໜູນການຈ້າງງານຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ເຊື່ອມຊຸ່ງຫວ່າງລະຫວ່າງການຮຽນຮູ້ ແລະ ການຝຶກຫັດ (Guachalla & Gledhill, 2019).

ກິດຈະກຳ 2.2.7

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ການເຮັດແຜນທີ່ຜູ້ມີສ່ວນຮ່ວມ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະໄດ້ຖືກແບ່ງເປັນກຸ່ມນ້ອຍໆ ແລະ ລະດົມຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍຈາກອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ (ຕົວຢ່າງ ທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ, ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ, ຕົວແທນລັດຖະບານ)

- ຈາກນັ້ນພວກເຂົາຫາລືກ່ຽວກັບຄວາມສໍາພັນລະຫວ່າງຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍຕ່າງໆ ແລະ ລະດັບອິດທິພົນທີ່ເປັນໄປໄດ້ສໍາລັບອຸດສາຫະກຳ. ດ້ວຍການວິເຄາະນີ້ພວກເຂົາກໍານົດໂອກາດທີ່ເປັນໄປໄດ້ສໍາລັບການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ຫາລືກ່ຽວກັບຄວາມສໍາຄັນຂອງການສ້າງຄວາມສໍາພັນໄລຍະຍາວກັບຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍ.

• ໂອກາດການຮຽນຮູ້ບົນພື້ນຖານການເຮັດວຽກ/ການບັນຈຸວຽກ

ອົງປະກອບທີ່ສໍາຄັນອີກຢ່າງໜຶ່ງຂອງການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມແມ່ນການປະສົມປະສານຂອງປະສົບການພາກປະຕິບັດເຂົ້າກັບຫຼັກສູດການສຶກສາ ເພື່ອຫຼຸດຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງຄວາມຮູ້ທາງວິຊາການ ແລະ ການເຮັດວຽກ. ການແຈ້ງກ່ຽວກັບປະສົບການທາງພາກປະຕິບັດເຊັ່ນ ການຝຶກງານ ແລະ ການຈຳລອງ, ແມ່ນເປັນສິ່ງສໍາຄັນໃນການຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ຮັບທັກສະ ແລະ ປະສົບການການເປັນຜູ້ປະກອບການໃນໂລກແຫ່ງຄວາມເປັນຈິງ (Ndou et al., 2019). ໃນຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວ, ການໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ຮັບປະສົບການທາງການປະຕິບັດ ແລະ ຄຳແນະນຳດ້ານອາຊີບຫຼາຍຂຶ້ນແມ່ນເປັນສິ່ງທີ່ສໍາຄັນ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ປະສົບການຂອງພວກເຂົາ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019). ການຮຽນຮູ້ຈາກປະສົບການລວມເຖິງການຝຶກງານເປັນສິ່ງສໍາຄັນສໍາລັບນັກສຶກສາການທ່ອງທ່ຽວໃນການພັດທະນາທັກສະ ແລະ ຄວາມຮູ້ເຊັ່ນ ທັກສະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການສຳພາດວຽກ ແລະ ປະສົບການຂອງສູນການປະເມີນ ແລະ ເພື່ອຮັບຂໍ້ມູນລົງເລິກກ່ຽວກັບແນວທາງການປະຕິບັດໃນອຸດສາຫະກຳ (Guachalla & Gledhill, 2019). ນອກຈາກນີ້, ປະສົບການການຮຽນຮູ້ຮ່ວມກັນໃນສະພາບແວດລ້ອມທີ່ເປັນປະໂຫຍດເຫຼົ່ານີ້ຍັງເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ນັກສຶກສາດ້ານການທ່ອງທ່ຽວດ້ວຍການເພີ່ມຄວາມໝັ້ນໃຈໃນຕົນເອງ, ການພັດທະນາການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ການໄດ້ຮັບທັດສະນະຄະຕິດ້ານບວກຕໍ່ການເຮັດວຽກເປັນທີມ

ກິດຈະກຳ 2.2.8

ຫົວຂໍ້/ປະເພດຂອງກິດຈະກຳ	ສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາໃນການຊອກຫາໂອກາດການຮຽນຮູ້ບົນພື້ນຖານການເຮັດວຽກ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	• ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມສຳຫຼວດຍຸດທະສາດ ເພື່ອຊ່ວຍນັກສຶກສາລະບຸໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ບົນພື້ນຖານການເຮັດວຽກ ແລະ ເຊື່ອມຕໍ່ກັບນາຍຈ້າງທີ່ມີສັກກະຍະພາບ. • ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະຖືກແບ່ງອອກເປັນກຸ່ມ ເພື່ອລະດົມຄວາມຄິດກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດທີ່ເປັນໄປໄດ້ ແລະ ລະບຸວິທີທີ່ເປັນໄປໄດ້ (ເຊັ່ນ ແຟລັດຟອມຫາງານ, ເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ) ເພື່ອໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ • ຈາກນັ້ນແຕ່ລະກຸ່ມຈະແບ່ງປັນສິ່ງທີ່ຄົ້ນພົບ, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອະພິປາຍ ແລະ ປະເມີນແນວທາງທີ່ມີປະສິດທິຜົນສູງສຸດ.

- ກິນໄກການປະເມີນການຈ້າງງານ

ມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ມີຈຸດປະສົງເສີມຂະຫຍາຍການຈ້າງງານຄວນເນັ້ນໃສ່ການພັດທະນາທັງທາງທັກສະການຈ້າງງານ ແລະ ຄວາມສົນໃຈຂອງນັກສຶກສາ, ຄວາມສົນໃຈເປັນແຮງຈູງໃຈໃຫ້ນັກສຶກສາປະກອບອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສາຂາແລະ ຄວາມຫຼົງໄຫຼຂອງຕົນ (Quinlan & Renninger, 2022). ກິນາສ(Kinash) ແລະ ຄະນະ(2017) ແນະນຳໃຫ້ສ້າງແຟມສະລິມຜົນງານ(Portfolio) ການຈ້າງງານລະດັບບັນດິດສຶກສາ ຊຶ່ງຈະກ່ຽວຂ້ອງກັບພະແນກຕ່າງໆຂອງມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ສຳຄັນເຊັ່ນ ການຕະຫຼາດ, ຄະນະວິຊາ ແລະ ຫ້ອງການສິດເກົ່າ ເພື່ອປະກອບສ່ວນໃນການປະເມີນການຈ້າງງານທີ່ກຳລັງດຳເນີນຢູ່. ໃນສ່ວນຂອງຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວ, ມະຫາວິທະຍາໄລຕ່າງໆຄວນພັດທະນາກິນໄກທີ່ມີປະສິດທິ ພາບຫຼາຍຂຶ້ນເພື່ອປະເມີນຄວາມພ້ອມດ້ານອາຊີບຂອງນັກສຶກສາ; ກິນໄກເຫຼົ່ານີ້ຊ່ວຍຊ່ວຍກຳນົດສ່ວນທີ່ນັກສຶກສາອາດຂາດຄວາມຮູ້, ທັກສະ ຫຼື ປະສົບການການເຮັດວຽກ (Ramakrishnan & Macaveiu, 2019). ເຖິງແມ່ນວ່າອັດຕາການຈ້າງງານຂອງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາມັກຈະຖືກໃຊ້ເປັນປັດໃຈໃນການຈັດອັນດັບມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ເງິນທຶນຈາກລັດຖະບານ, ແຕ່ອັດຕາເຫຼົ່ານີ້ພຽງຢ່າງດຽວແມ່ນບໍ່ພຽງພໍທີ່ຈະສະຫຼຸບໄດ້ວ່າ ມະຫາວິທະຍາໄລກຽມຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາໃຫ້ປະສົບຄວາມສຳເລັດໃນຕະຫຼາດແຮງງານຢ່າງມີປະສິດທິພາບພຽງໃດ (Healy et al., 2022)

ກົດຈະກຳ 2.2.9

ຫົວຂໍ້/ປະເພດຂອງກົດຈະກຳ	ການສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາໃນແຜນພັດທະນາອາຊີບຂອງພວກເຂົາ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມການປຶກສາຫາລື ແລະ ແບ່ງປັນແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບວິທີທີ່ພວກເຂົາສາມາດສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາໃນການສ້າງແຜນພັດທະນາອາຊີບຂອງພວກເຂົາໄດ້. ນອກຈາກນີ້, ພວກເຂົາຍັງຄົ້ນຫາ ແລະ ແບ່ງປັນແຫຼ່ງຂໍ້ມູນທີ່ເປັນປະໂຫຍດ (ເຊັ່ນຮ່າງເທັມເພລດ ຫຼື ບົດເລື່ອງ) ທີ່ສາມາດຊ່ວຍເຫຼືອນັກສຶກສາໄດ້. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມອະທິບາຍວ່າເປັນຫຍັງແຫຼ່ງຂໍ້ມູນນີ້ຈຶ່ງມີປະໂຫຍດ.

2.2.2. ກໍລະນີສຶກສາ: ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດ

ເນຍ

ເພື່ອສະແດງເຖິງການປະຕິບັດທີ່ມີປະສິດທິພາບໃນການພັດທະນາດ້ານອາຊີບແບບອົງລວມ, ພາກສ່ວນນີ້ຈະດຶງເອົາປະສົບການທີ່ກວ້າງຂວາງຂອງຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ (CO), ຊຶ່ງເປີດດຳເນີນການມາຕັ້ງແຕ່ປີ 1994. ຫ້ອງການແຫ່ງນີ້ໄດ້ນຳສະເໜີການບໍລິການຕ່າງໆທີ່ອອກແບບມາເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ຄົນຈັດການກັບຄວາມຮູ້, ທັກສະ ແລະ ປະສົບການຂອງຕົນ ເພື່ອບັນລຸການເຕີບໃຫຍ່ທັງສ່ວນບຸກຄົນ ແລະ ທັງດ້ານອາຊີບ. ເປັນຕົວຢ່າງທາງການປະຕິບັດ, ເຮົາຈະອະທິບາຍວ່າຫ້ອງການອາຊີບແຫ່ງນີ້ສະໜອງການສຶກສາລາຍບຸກຄົນ ແລະ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບແນວໃດ, ຈັດກົດຈະກຳເພື່ອອຳນວຍຄວາມສະດວກໃນການສ້າງເຄືອຂ່າຍກັບຕະຫຼາດແຮງງານ, ດຳເນີນການໃຫ້ຄຳປຶກສາແບບເປັນກຸ່ມ ແລະ ປະຊຸມທາງປະຕິບັດການ ເພື່ອເພີ່ມຄວາມພ້ອມທາງວິຊາຊີບ ແລະ ຮັກສາການສື່ສານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກັບໜ່ວຍງານດ້ານວິຊາການ ແລະ ວິຊາຊີບ ເພື່ອສຳຫຼວດໂອກາດໃນການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ (ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ)

- ການໃຫ້ຄຳປຶກສາອາຊີບ ແລະ ການແນະນຳ

ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍໃຫ້ບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ແນະນຳອາຊີບທີ່ຫຼາກຫຼາຍ. ການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ຮັບການອອກແບບມາເພື່ອຊ່ວຍນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາໃນການສ້າງການຕັດສິນໃຈອັນຮອບຮູ້ກ່ຽວກັບອະນາຄົດທາງວິຊາການ ແລະ ວິຊາຊີບຂອງຕົນເອງ (ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ). ການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ປະກອບມີ:

- ການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານການສຶກສາ: ຄຳແນະນຳໃນການຕັດສິນໃຈດ້ານວິຊາການເຊັ່ນ ການເລືອກຫຼັກສູດລະດັບສູງກວ່າປະລິນຍາຕີທີ່ເໝາະສົມ.
- ການຕັດສິນໃຈສຶກສາລະດັບປະລິນຍາໂທ: ການຊ່ວຍເຫຼືອໃນການເລືອກຫຼັກສູດລະດັບປະລິນຍາໂທບິນພື້ນຖານ ການພິຈາລະນາຈາກເປົ້າໝາຍ ແລະ ຄວາມສົນໃຈຂອງແຕ່ລະບຸກຄົນ.
- ການສະໝັກເຂົ້າຮຽນລະດັບການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາໂທ: ສະໜັບສະໜູນໃນການກະກຽມ ແລະ ສົ່ງໃບສະໝັກສຳລັບຫຼັກສູດລະດັບປະລິນຍາໂທ.
- ການສະໝັກເຂົ້າຮຽນຕໍ່ໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ: ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຂັ້ນຕອນການສະໝັກ ເພື່ອສຶກສາໃນລະດັບປະລິນຍາເອກ

- **ການສະໝັກຊົງທຶນການສຶກສາ:** ຊ່ວຍໃນການຄົ້ນຫາ ແລະ ສະໝັກ ເພື່ອມີໂອກາດຮັບທຶນການສຶກສາ.
- **ຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້ ເພື່ອຈຸດປະສົງທາງວິຊາການ:** ການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໃນການສ້າງຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້ທີ່ອອກແບບມາ ເພື່ອການໃຊ້ງານທາງວິຊາການ.
- **ຄຳຖະແຫຼງສ່ວນຕົວ:** ສະໜັບສະໜູນໃນການຂຽນພັນລະນາຕົນເອງທີ່ຈຳເປັນສໍາລັບໂປຣແກຣມການສຶກສາ.
- **ການວາງແຜນສະເໜີຂໍການຄົ້ນຄວ້າ (ປະລິນຍາເອກ):** ໃຫ້ຄຳແນະນຳໃນການຮ່າງຂໍສະເໜີການວິໄຈສໍາລັບການສຶກສາລະດັບປະລິນຍາເອກ.
- **ຈົດໝາຍແນະນຳ:** ຊ່ວຍໃນການໄດ້ຮັບ ແລະ ກະກຽມຈົດໝາຍແນະນຳທີ່ມີນ້ຳໜັກ.
- **ເຄັດລັບພິເສດ:** ຄຳແນະນຳ ແລະ ເຄັດລັບພິເສດເພີ່ມເຕີມໃນການປັບປຸງການສະໝັກ ແລະ ການບັນລຸເປົ້າໝາຍທາງວິຊາການ
- **ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນການຊອກຫາງານ:** ນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າສາມາດເຂົ້າເຖິງເຄື່ອງມື ແລະ ຊັບພະຍາກອນໃນການຫາງານຕ່າງໆລວມເຖິງເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ.
- **ການຫາວຽກງານ ແລະ ທັກສະທາງວິຊາຊີບ:** ຫ້ອງການດັ່ງກ່າວສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາ ເພື່ອພັດທະນາທັກສະການຊອກຫາງານ, ການຂຽນຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້, ການສຳພາດ ແລະ ການສ້າງເຄືອຂ່າຍ.

ຫ້ອງການອາຊີບນີ້ຍັງຈັດຕັ້ງກອງປະຊຸມສຳມະນາທີ່ກ່ຽວກັບການປຶກສາທາງດ້ານອາຊີບ, ເຊັ່ນ ການສ້າງການນຳສະເໜີຂໍ້ມູນແບບລົບ(Elevator), ການເສີມສ້າງຄວາມສາມາດໃນການນຳສະເໜີ ແລະ ການກຽມຕົວສໍາລັບການສຳພາດ.

- ຍຸດທະສາດການຊອກຫາງານ

ຫ້ອງການປະກອບອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ມາຊີໂດເນຍເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຂົວຕໍ່ລະຫວ່າງນັກສຶກສາ, ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາ, ສິດເກົ່າ ແລະ ນາຍຈ້າງ ແລະ ຈັດກຽມເຄື່ອງມື ແລະ ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນ (ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ)

- **ການຈັດເກັບລາຍການອາຊີບແບບຖາວອນ:** ການຈັດເກັບຕຳແໜ່ງງານທີ່ມີຢູ່ຢ່າງຄົບຖ້ວນຖາວອນ.
- **ລິ້ງ ແລະ ເຄື່ອງມືຂອບຫາງານ:** ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນສໍາລັບເວັບໄຊ ແລະ ເຄື່ອງມືຄົ້ນຫາງານ.
- **ເຄັດລັບການຫາເຮັດງານທຳ ແລະ ພຶດຕິກຳໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ:** ຄຳແນະນຳກ່ຽວກັບຍຸດທະສາດການຫາງານທີ່ມີປະສິນທິພາບ ແລະ ການປະຕິບັດທາງວິຊາຊີບໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.
- **ອາຊີບໃນອົງກອນສາກົນ:** ລາຍການ ແລະ ຊັບພະຍາກອນສໍາລັບຕຳແໜ່ງໃນອົງກອນສາກົນ.

ຫ້ອງການແນະນຳກ່ຽວກັບການອາຊີບນີ້ຍັງສະໜອງເຄື່ອງມື ແລະ ເອກະສານການປະເມີນຕົນເອງຫຼາຍຢ່າງສໍາລັບການສະໝັກງານ ແລະ ການກຽມການສຳພາດຄື:

- **ເຄື່ອງມືປະເມີນຕົນເອງ:** ແບບຟອມ ແລະ ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາ ຫຼື ສິດເກົ່າໄດ້ເຂົ້າໃຈທັກສະ, ຄຸນລັກສະນະສ່ວນຕົວ ແລະ ປະສົບການຂອງຕົນເອງໄດ້ດີຂຶ້ນ (ການບັນທຶກປະສົບການຂອງຂ້ອຍ, ຄົ້ນຄວ້າຄຳກຳມະເພື່ອອະທິບາຍຄວາມຮັບຜິດຊອບຂອງຂ້ອຍ, ທັກສະທາງສັງຄົມຂອງຂ້ອຍ, ຄຸນລັກສະນະສ່ວນຕົວຂອງຂ້ອຍ)
- **ເຄື່ອງມືກະກຽມການປະອາຊີບເພື່ອຊ່ວຍໃນການກະກຽມເອກະສານສະໝັກ ແລະ ຄວາມພ້ອມໃນການສຳພາດ (ການກຽມຈົດໝາຍສະໝັກງານ ແລະ ຊີວະປະຫວັດຫຍໍ້, ຄຳຖະແຫຼ່ງສ່ວນບຸກຄົນ/ຈົດໝາຍສ້າງແຮງບັນດານໃຈ, ການກຽມການສຳພາດ).**

- ແບບຟອມກຽມຕົວກ່ອນການປະຊຸມສໍາລັບນັກສຶກສາ/ສິດເກົ່າທີ່ຕ້ອງຕື່ມຂໍ້ມູນໃຫ້ສົມບູນກ່ອນເຂົ້າພົບທີ່ປຶກສາດ້ານອາຊີບ (ການເລືອກຫຼັກສູດລະດັບປະລິນຍາໂທ, ຊີວະປະຫວັດຍີ່ ແລະ ການກະກຽມຈົດໝາຍສະໝັກງານ, ຄໍາແນະນໍາການຊອກຫາງານ)

ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການຫາງານທີ່ມີປະສິດທິພາບ, ຫ້ອງການແນະນໍາກ່ຽວກັບການປະກອບອາຊີບເປັນເຈົ້າພາບຈັດກອງປະຊຸມສໍາມະນາຊຶ່ງຄວບຄຸມຫົວຂໍ້ຕ່າງໆເຊັ່ນ ຍຸດທະສາດການຊອກຫາວຽກ ແລະ ພຶດຕິກຳໃນບ່ອນເຮັດວຽກ.

- ການກຳນົດທັກສະຕະຫຼາດແຮງງານ

ຫ້ອງການອາຊີບນີ້ຍັງສຸມໃສ່ການພັດທະນາທັກສະທາງຕະຫຼາດແຮງງານຜ່ານກອງປະຊຸມສໍາມະນາສະເພາະ. ຫົວຂໍ້ຄື ທັກສະວັດທະນາທຳສາກົນ ໃນບ່ອນເຮັດວຽກ)

- ການສ້າງເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ

ຫ້ອງການແນະນໍາກ່ຽວກັບການປະກອບອາຊີບໄດ້ຈັດຕັ້ງງານວັນອາຊີບຊຶ່ງເປັນງານປະຈຳປີຂະໜາດໃຫຍ່ທີ່ອອກແບບມາເຊື່ອມຕໍ່ນັກສຶກສາທີ່ສໍາເລັດການສຶກສາ, ນັກສຶກສາປະລິນຍາໂທ ແລະ ສິດເກົ່າຫຼ້າສຸດກັບຜູ້ທີ່ມີທາງຮຽນວ່າຈະເປັນນາຍຈ້າງ. ງານກິດຈະກຳດັ່ງກ່າວນີ້ເປັນແຟັລດຟອມພິເສດເພື່ອໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ມີສ່ວນຮ່ວມໂດຍກົງກັບຕົວແທນຈາກບໍລິສັດປະເທດກາເລັກ (Greek) ແລະບໍລິສັດນາໆຊາດ. ມີຫຼາຍກວ່າ 60 ນາຍຈ້າງເຂົ້າຮ່ວມໃນແຕ່ລະປີ, ໂດຍມອບໂອກາດສ້າງເຄືອຂ່າຍທີ່ມີຄຸນຄ່າ ແລະ ປະເມີນຄວາມພ້ອມທາງວິຊາການຂອງຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ. ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈຳນວນຫຼາຍແມ່ນໄດ້ວຽກເຮັດຜ່ານການສໍາພາດ ແລະ ການເຊື່ອມຕໍ່ທີ່ເກີດຂຶ້ນໃນຊ່ວງເວລາຂອງວັນອາຊີບ (Career Days), ຊຶ່ງສະແດງໃຫ້ເຫັນວ່າບົດບາດທີ່ສໍາຄັນໃນການເຊື່ອມຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງການສຶກສາ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານ.

ນອກຈາກນີ້ຫ້ອງການສິດເກົ່າຢູ່ມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນການເຊື່ອມຕໍ່ລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາຂອງຕົນ. ໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນສິດເກົ່າໂດຍໃຫ້ການປັບປຸງຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກ່ຽວກັບໂອກາດການສຶກສາເພີ່ມເຕີມ ແລະ ການຮ່ວມມືໃນດ້ານຕ່າງໆ. ຈຸດໝາຍແມ່ນການສ້າງຊຸມຊົນສິດເກົ່າທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ໃຫ້ບໍລິການສິດເກົ່າ ແລະ ເປັນການເສີມສ້າງຊື່ສຽງຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ.

- ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງທຸລະກິດແລະ/ຫລືຜູ້ມີສ່ວນອື່ນໆ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ໃນຊ່ວງວັນອາຊີບປະຈຳປີ ນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ ແມ່ນມີສ່ວນຮ່ວມກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານອຸດສາຫະກຳແລະ ສໍາຫຼວດຕໍາແໜ່ງງານຫວ່າງ.

- ໂອກາດ ການຮຽນຮູ້ຈາກການເຮັດວຽກ/ການບັນຈຸວຽກ

ຫ້ອງການແນະນໍາກ່ຽວກັບການປະກອບອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍໃຫ້ການສະໜັບສະໜູນໂອກາດໃນການຮຽນຮູ້ຈາກການເຮັດວຽກແລະການບັນຈຸຕໍາແໜ່ງວຽກ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ການປ່ຽນຜ່ານເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດແຮງງານໄດ້ຢ່າງລາບລືນຢູ່ງຂຶ້ນ (ຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ), ດັ່ງນີ້:

- **ບໍລິສັດທີ່ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ:** ການເປັນຫຸ້ນສ່ວນກັນກັບທຸລະກິດ ເພື່ອໂອກາດໃນການຈ້າງງານ.
- **ການໄດ້ຮັບປະສົບການການເຮັດວຽກ:** ຄຳແນະນຳໃນການໄດ້ຮັບປະສົບການເຮັດວຽກຕົວຈິງ.
- **ຕຳແໜ່ງຝຶກງານ:** ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການຝຶກງານທີ່ມີຢູ່. ນອກຈາກນີ້ໂຄງການຝຶກງານຊຶ່ງກໍ່ຕັ້ງຂຶ້ນໃນປີ 1997 ຍັງມອບປະສົບການພາກປະຕິບັດທີ່ມີຄຸນຄ່າໃຫ້ນັກສຶກສາ, ຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາແຂ່ງຂັນໃນຕະຫຼາດອາຊີບໄດ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບຍິ່ງຂຶ້ນ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ທຸລະກິດຕ່າງໆສາມາດລົງທຶນໃນບຸກຄົນທີ່ມີພອນສະຫວັນດ້ານທັກສະສູງ.
- **ແຟ້ມລາຍການການຝຶກງານ:** ແຟ້ມປະຫວັດຕຳແໜ່ງການຝຶກງານທີ່ຜ່ານມາ.
- ກົນໄກການປະເມີນການຈ້າງງານ

ຫ້ອງການແນະນຳໃນການປະກອບອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ(Macedonia) ມີແບບທົດສອບການປະເມີນລະດັບການຈ້າງງານ ຕົນເອງ ຊຶ່ງໄດ້ຮັບການອອກແບບມາ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ບຸກຄົນຕ່າງໆ ປະເມີນຄວາມພ້ອມໃນການເຂົ້າສູ່ຕະຫຼາດອາຊີບ. ມັນມີປະໂຫຍດຢ່າງຍິ່ງສຳລັບຜູ້ທີ່ກຳລັງຫາວຽກຢູ່, ສຳລັບຜູ້ທີ່ຫາກໍ່ສຳເລັດການສຶກສາໃໝ່ໆທີ່ກຳລັງສຳຫຼວດຫາໂອກາດທາງອາຊີບ ແລະສຳລັບສິດເກົ່າທີ່ບໍ່ພໍໃຈກັບວຽກປັດຈຸບັນຂອງຕົນ ແລະກຳລັງພິຈາລະນາເສັ້ນທາງອາຊີບໃໝ່. ຜ່ານການທົດສອບນີ້ ຜູ້ເຂົ້າຝຶກອົບຮົມສາມາດປະເມີນລະດັບຄວາມພ້ອມທາງວິຊາຊີບຂອງຕົນສຳລັບຕຳແໜ່ງທີ່ຕົນຕັ້ງເປົ້າໝາຍໄວ້. ນອກຈາກນີ້ຫ້ອງການອາຊີບຍັງໄດ້ຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາເພື່ອໃຊ້ເປັນກົນໄກໃນການປະເມີນ ແລະເສີມສ້າງຄວາມພ້ອມດ້ານອາຊີບ. ກອງປະຊຸມເຫຼົ່ານີ້ນຳສະເໜີຂໍ້ມູນລົງເລິກທາງດ້ານປະຕິບັດກ່ຽວກັບການປະເມີນຄວາມສາມາດໃນການຈ້າງງານ.

ກິດຈະກຳ 2.2.10

ຫົວຂໍ້/ປະເພດຂອງກິດຈະກຳ	ກໍລະນີສຶກສາມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	● ອ່ານກໍລະນີສຶກສາ ແລະ ເຂົ້າຢ້ຽມຊົມເວບໄຊຂອງຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ. ● ອະທິບາຍປະເພດຂອງການບໍລິການດ້ານອາຊີບແບບອົງລວມທີ່ສະເໜີໃຫ້ກັບນັກສຶກສາ, ຜູ້ທີ່ຫາກໍ່ສຳເລັດການສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າ. ● ໃຫ້ອະທິບາຍອີກວ່າການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນບຸລະນາການເຂົ້າກັບໂຄງການລິເລີ່ມຂອງການຮ່ວມມືມະຫາວິທະຍາໄລທຸລະກິດ(UBC) ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລໄດ້ແນວໃດ. ● ອ້າງອີງເທິງສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດ. ● ອະພິປາຍເຖິງປະສິດທິຜົນຂອງການບໍລິການເຫຼົ່ານີ້ໃນການຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າບັນລຸເປົ້າໝາຍທາງອາຊີບ. ● ອະພິປາຍບົດຮຽນທີ່ສາມາດຮຽນຮູ້ໄດ້ຈາກປະສົບການຂອງ UoM ແລະສະເໜີແນະປະເດັນສຳລັບການປັບປຸງ ຫຼື ການພັດທະນາເພີ່ມເຕີມ ● ປຶກສາຫາລືເຖິງຜົນກະທົບໄລຍະຍາວຂອງໂຄງການລິເລີ່ມເຫຼົ່ານີ້ຕໍ່ມະຫາວິທະຍາໄລ, ນັກສຶກສາ ແລະ ຊຸມຊົນ

ບົດທີ 2.3 ການແນະນຳກ່ຽວກັບອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບໃນດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ

ຈາກຕົວຢ່າງຂອງຫ້ອງການອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາຊີໂດເນຍ, ມັນມີຄວາມຈຳເປັນໃນການສຳຫຼວດຂອບເຂດການບໍລິການດ້ານອາຊີບທີ່ກວ້າງຂຶ້ນທີ່ສະໜອງໃຫ້ໂດຍສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຍຸກໃໝ່ໄດ້ຈັດຕັ້ງການບໍລິການອາຊີບ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຊຶ່ງໄດ້ຮັບການອຳນວຍຄວາມສະດວກຜ່ານຫ້ອງການອາຊີບ(ການປະສານງານ) ທີ່ມີພະນັກງານທີ່ຊ່ຽວຊານ. ຈຸດປະສົງຂອງຫ້ອງການເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນເພື່ອຕິດຕໍ່ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຂອງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຈາກແຕ່ລະສະຖາບັນຊຶ່ງແຍກກັບຕະຫຼາດແຮງງານ. ໃນຂອບຂອງປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້, ຫ້ອງການປະສານງານຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຈະໃຫ້ບໍລິການດ້ານອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສາຂາວິຊາການຕ່າງໆຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ສຳລັບນັກສຶກສາທີ່ຫ້າວຫັນແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຂອງສາຂາການບໍລິການອາຊີບສຶກສາການທ່ອງທ່ຽວຕາມປົກກະຕິຈະລວມມີ:

1. ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ, ການບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນສຳລັບຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

- ໃຫ້ຄຳແນະນຳຊ່ອງທາງອາຊີບໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ.
- ໃຫ້ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການເຮັດວຽກ, ທ່າອ່ຽງຂອງອຸດສາຫະກຳ ແລະ ທັກສະທີ່ຈຳເປັນ

2. ຕິດຕໍ່ຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ວິຊາຊີບການທ່ອງທ່ຽວ

- ສະໜັບສະໜູນການຊອກຫາ ແລະ ການເລືອກສາຂາວິຊາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກຕະຫຼອດຮອດໂອກາດສຳລັບການລົງຝຶກງານໃນອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວິຊາຊີບການທ່ອງທ່ຽວ.
- ອຳນວຍຄວາມສະດວກຂອງຂະບວນການຕິດຕໍ່ລະຫວ່າງນັກສຶກສາ ແລະ ນາຍຈ້າງໃນດ້ານການຝຶກງານຕະຫຼອດຈົນເຖິງຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບການສະເໜີຕຳແໜ່ງໃນຕະຫຼາດແຮງງານ.
- ການຈັດງານວາງສະແດງ ແລະ ງານຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວກັບການຈ້າງງານໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຕະຫຼາດແຮງງານໂດຍລວມ, ການນຳສະເໜີທຸລະກິດໂດຍຜູ້ບໍລິຫານທຸລະກິດ ແລະ ງານກິດຈະກຳການສ້າງເຄືອຂ່າຍຕ່າງໆ (ຕົວຢ່າງ ຜູ້ຈັດການຫ້ອງການບຸຄະລາກອນ ແລະ ຊັບພະຍາກອນມະນຸດຂອງໂຮງແຮມ, ການຂົນສົ່ງ ແລະ ການບໍລິການຈັດງານລ້ຽງ), ໂດຍເນັ້ນທີ່ເກນ ແລະ ທັກສະໃນການສະໜັບສະໜູນດ້ານການທ່ອງທ່ຽວໃຫ້ປະສົບຜົນສຳເລັດ.

3. ການພັດທະນາທັກສະຂອງນັກສຶກສາທີ່ມີຄວາມຫ້າວຫັນ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

- ສະໜອງກອງປະຊຸມ ແລະ ພັດທະນາຫຼັກສູດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງເຊັ່ນ: ການບໍລິການລູກຄ້າ, ຄວາມສາມາດທາງພາສາ ແລະ ການຕະຕະຫຼາດດິຈິຕອລ(digital marketing)
- ສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາທັກສາໂດຍເນັ້ນໃສ່ທັກສະດ້ານສັງຄົມເຊັ່ນ ການສື່ສານ, ການເຮັດວຽກເປັນທີມ ແລະ ການຮັບຮູ້ດ້ານນະວັດຕະກຳ ຫຼື ລະບົບນິເວດ.

4. ການພັດທະນາຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ຄວາມເປັນຄູ່ຮ່ວມມືກັບອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ໂດຍສະເພາະແມ່ນພາກການຈ້າງງານທີ່ສໍາຄັນໃນດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ.

- ການຮ່ວມມືກັບທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ເພື່ອສ້າງໂອກາດໃນການຝຶກງານ ແລະ ພັດທະນາແອບພລິເຄເຊັນ ແລະ ໂຄງການຮ່ວມກັນ
- ການຕ້ອນຮັບຄໍາເຊີນຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ນໍາສະເໜີການບັນຍາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບ. ຮ່ວມກັນສ້າງກອງປະຊຸມເວີກຊັອບ ແລະ ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ທັກສະຕ່າງໆໂດຍຮ່ວມມືກັບຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນດ້ານອຸດສາຫະກຳ.

5. ການວິໄຈ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາທີ່ຫ້າວຫັນ

- ດໍາເນີນການຄົ້ນຄວ້າເຖິງແນວໂນ້ມການທ່ອງທ່ຽວ, ພຶດຕິກຳຜູ້ບໍລິໂພກ ແລະ ນະວັດຕະກຳໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ.
- ສົ່ງເສີມການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກສຶກສາໃນໂຄງການຄົ້ນຄວ້າ ເພື່ອຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໃຫ້ຄວາມຮູ້ທາງການປະຕິບັດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບພາກການທ່ອງທ່ຽວ.

6. ການສ້າງ ແລະ ການເສີມສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງຂອງເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ.

- ສ້າງເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າທີ່ເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາໃນປັດຈຸບັນໄດ້ຮັບຄໍາແນະນໍາ ແລະ ຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບໂອກາດໃນການໄດ້ວຽກ.
- ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ສິດເກົ່າໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຜ່ານງານກິດຈະກຳຕ່າງໆ ແລະ ແຟລັດຟອມ ເພື່ອແບ່ງປັນຄວາມຮູ້.

ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາກ່ຽວກັບອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບໃນການທ່ອງທ່ຽວປະກອບດ້ວຍ ອຸດກິດຈະກຳທີ່ຈຳເປັນທີ່ສາມາດສະຫຼຸບໄດ້ໃນກິດຈະກຳພື້ນຖານ 10 ຢ່າງ ແລະ ຫົວໜ່ວຍການປະຕິບັດຕັ້ງຕໍ່ໄປນີ້ (ເບິ່ງຮູບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຕໍ່ໄປນີ້).

ເພື່ອໃຫ້ສາມາດປັບໃຫ້ທັນສະໄໝ ແລະ ປະສານງານການດໍາເນີນການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການເສີມສ້າງທັກສະ ແລະ ຄວາມສາມາດຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາໃນຕະຫຼາດແຮງງານ, ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງສ້າງຕັ້ງໂຄງສ້າງອົງກອນເຊັ່ນ ຫ້ອງການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ປະສານງານດ້ານອາຊີບ ຫຼື ການບໍລິການຕ່າງໆ ເພື່ອສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງທາງການ

ປະຕິບັດສໍາລັບການຊື່ມສັບຂອງຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາຈາກຕະຫຼາດແຮງງານ. ສໍາລັບຄວາມພະຍາຍາມກັບຂອບເຂດການຕອບແທນນີ້, ພວກເຂົາໄດ້ພັດທະນາໂປຣແກຣມການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະທີ່ເໝາະສົມຊຶ່ງສາມາດບຸລະນາການເຂົ້າກັບຫຼັກສູດທີ່ມີຢູ່ໄດ້, ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ເປັນລາຍວິຊາເລືອກ, ຫຼື ເປີດຝຶກອົບຮົມແກ່ນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາທີ່ສົນໃຈເປັນຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມສະເພາະທາງເຊັ່ນ ປະຊຸມສໍາມະນາສໍາລັບຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາໃນສາຂາວິຊາວິຊາການ/ສາຂາວິຊາຄວາມຮູ້ຂອງກິດຈະກຳພາກທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ.

ຮູບທີ 2. ການດໍາເນີນການທີ່ມີໂຄງສ້າງພື້ນຖານ ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງໆສໍາລັບການອອກແບບ ແລະ ພັດທະນາການບໍລິການອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນສະຫະພາບຢູໂລບ (EU HEIs) ແລະ ການດໍາເນີນການດ້ານການຈ້າງງານສໍາລັບຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາ.



ການພັດທະນາສູງສຸດ

- ການສ້າງ ແລະ ເປີດໃຊ້ຕະນະກຳມະການທີ່ສູງສຸດ
- ແນວທາງຂອງສູນສະເພາະທາງດ້ານສູງສຸດທີ່ເໝາະສົມ

ການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາທີ່ຄວບຄຸມໃນສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ

- ການຈັດຕັ້ງການຝຶກອົບຮົມທາງບັງຄັບ
- ການສ້າງ ແລະ ການເປີດໃຊ້ງານໂຄງການພັດທະນາຄວາມຮ່ວມມື

ກິດຈະກຳໃນການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ) ຂອງຫ້ອງການປະສານງານ ແລະ ບໍລິການພື້ນຖານຊຶ່ງສະສົມສາ

- ງານກິດຈະກຳ ແລະ ງານວຽກສະແດງລະບົບມີອາຊີບກ່ຽວກັບຕະຫຼາດແຮງງານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ
- ການສ້າງ ແລະ ເປີດໃຊ້ງານເຄືອຂ່າຍສື່ເກົ່າຂອງໂຮງຮຽນ

ການພັດທະນາທັກສະ

- ການກຽມ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມສູນສູດການຝຶກອົບຮົມ
- ການກຽມ ແລະ ການເຂົ້າຮ່ວມສູນສູດທາງສາ

ການພັດທະນາຄວາມເປັນຜູ້ຮ່ວມມື ແລະ ການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ

- ສືບສ່ວນ ແລະ ສ້າງເຄືອຂ່າຍຄວາມຮ່ວມມື ແລະ ຮ່ວມວິໄຈ ແລະ ສຶກສາຕະຫຼາດແຮງງານກັບຕົວເຫັນແຮງງານ, ຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແລະ ວິສະຫະກິດການທ່ອງທ່ຽວ
- ການອອກແບບ ແລະ ການພັດທະນາໂປຣແກຣມສະເພາະທາງ (ເຊັ່ນ ໂປຣແກຣມການສຶກສາ ແລະ ໂປຣແກຣມການຝຶກອົບຮົມສຳລັບນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາ

ການສ້າງໂປຣແກຣມທີ່ເໝາະສົມເພື່ອສົ່ງເສີມການຮຽນຮູ້ຈາກປະສົບການ

- ທັດສະນະສຶກສາ ແລະ ຍິນຍາມບໍລິສັດ
- ການຈັດອົບຮົມທາງປະຕິບັດການ ແລະ ການຈັດກອງປະຊຸມການຮຽນຮູ້

ການສ້າງໂຄງລ່າງພື້ນຖານສຳລັບການວິໄຈ ແລະ ການດຳເນີນການ ເພື່ອພັດທະນາແບບເສີມເຕີມທີ່ເປັນນະວັດຕະກຳ ແລະ ແນວປະຕິບັດທີ່ສຳລັບການສຶກສາ ແລະ ການກຽມຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາທີ່ເໝາະສົມກັບຕະຫຼາດແຮງງານ

- ໂຄງສ້າງພື້ນຖານໃນຫ້ອງປະຕິບັດການນະວັດຕະກຳ
- ການສ້າງສູນກາງ ແລະ ສູນບົນປຸກ ແລະ ພັດທະນາຄວາມຄິດ ແລະ ການປະຍຸກໃຊ້.

ການສ້າງຄຸນຄ່າ, ວັດທະນະທຳ ແລະ ອຸດົມການທີ່ປົນປົງໃນອົງການການສຶກສາ(ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ) ແລະ ນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາ

- ລິເລີ່ມນະໂຍບາຍ ແລະ ແນວປະຕິບັດທີ່ ປົນປົງໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
- ການສະໜັບສະໜູນການເສີມອຳນາດ ແລະ ການແຕ່ງຕັ້ງໃນສັງຄົມ, ການດຳເນີນການທົດສະຫຼຸບສະໜັບສະໜູນການຮັບຮູ້ ແລະ ການປະຕິບັດຢ່າງປົນປົງໃນດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (ເຊັ່ນ ການຍອມຮັບການດຳເນີນການເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ, ທັດສະດີ 3 ເສົາຫຼັກໃນການວາງແຜນການປະຕິບັດການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສັງຄົມ, ເສດຖະກິດ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທາງທຳມະຊາດ)
- ການຍອມຮັບພິທີການ ແລະ ການເປີດໃຊ້ງານພິທີການທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມສຳພັນຂອງຄວາມມັ່ງໝັ້ນສຳລັບການຍອມຮັບການດຳເນີນການພັດທະນາຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຮ່ວມກັນ

ການຄວບຄຸມ ແລະ ຕິດຕາມ

- ຜົນຕອບຮັບ, ການປະເມີນ ແລະ ການແຊກແຊງເພື່ອປັບປຸງນະໂຍບາຍ ແລະ ການດຳເນີນການທຸກໆ 3 ປີຈາກພື້ນທີ່ມີຕະຫຼາດແຮງງານອັນເປັນຜົນມາຈາກຄວາມພະຍາຍາມໃນການພັດທະນາ ແລະ ເຮັດໃຫ້ການດຳເນີນການ ແລະ ໂປຣແກຣມຕ່າງໆສ້າງເທິງສຳເລັດ
- ການກຳນົດ ແລະ ປະເມີນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງການດຳເນີນງານ ແລະ ໂປຣແກຣມຕ່າງໆ

ນັກສຶກສາ- ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາໃນສູນສູດການສຶກສາດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ

- ການກຳນົດທັກສະທີ່ໄດ້ຮັບຈາກການເປີດໃຊ້ງານໂປຣແກຣມ
- ການກຳນົດໂດຍຕະຫຼາດແຮງງານ
- ລະດັບຄວາມເພິ່ງໃຈໃນການຮັບ ແລະ ການໃຊ້ທັກສະຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາທີ່ໄດ້ຮັບໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງທີ່ສະເພາະ
- ໃບຢັ້ງຢືນການສຳເລັດປະສົບການການເຮັດວຽກຕົວຈິງ(ປະສົບການ/ທ້ອງຖິດວອງ) ປະສົບການເຮັດວຽກ
- ການຍອມຮັບພິທີການການຮ່ວມມື (ເຊັ່ນ M.O.U.s) ແລະ ການໄດ້ມາຂອງທັກສະທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມສຳພັນດ້ານຄວາມມັ່ງໝັ້ນລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຕົວເຫັນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ(ເຊັ່ນ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ໂຮງແຮມ, ຫ້ານດຳເນີນທ່ອງທ່ຽວ ອົງການວິຊາຊີບ ແລະ ສະມາຄົມ) ສຳລັບການນຳການດຳເນີນການ ເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຮ່ວມກັນ

ບາດກ້າວພື້ນຖານທຳອິດ ແມ່ນການມີຫຼັກສູດການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ເໝາະສົມ, ຊຶ່ງຈະພິຈາລະນາທ່າອ່ຽງ ແລະ ການພັດທະນາທີ່ຕະຫຼາດແຮງງານຕ້ອງການ ເພື່ອການດຳເນີນການທີ່ລ່ອງລຽນຂອງຂໍ້ກຳນົດທາງ

ວິຊາຊີບຕໍ່ຕໍາແໜ່ງໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ການເປີດນຳໃຊ້ໃນບາດກ້າວນີ້ແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການສະໜັບສະໜູນຂອງຄວາມພະຍາຍາມຜ່ານການສ້າງຕັ້ງຂອງຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາທີ່ອາດລວມເຖິງຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ຜູ້ວິໄຈ, ຜູ້ຝຶກສອນ ແລະ ຜູ້ບໍລິຫານຂອງອົງກອນທີ່ມີອຳນາດ (ຕົວຢ່າງ ຈາກລັດຖະບານທ້ອງຖິ່ນ, ການບໍລິຫານລັດ, ຕົວແທນ ແລະ ອົງການຈັດຕັ້ງການທ່ອງທ່ຽວ, ການຈ້າງງານ ແລະ ການສຶກສາ). ເຫັນໄດ້ຢ່າງຈະແຈ້ງວ່າ, ອົງຕາມລຳດັບຄວາມສຳຄັນ, ຊ່ວຍຫົວລ້ຽວຫົວຕໍ່ ແລະ ຄວາມເປັນຈິງຂອງຂະແໜງວິຊາຊີບ ແລະ ອາຊີບ, ທັກສະທີ່ຕອບໂຈດ ແລະ ຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນ ແລະ ຄວາມສາມາດຕ່າງໆແມ່ນມີຄວາມແຕກຕ່າງ ຫຼື ແມ່ນວ່າຈຳເປັນຕ້ອງມີໂປຣແກຣມການຝຶກອົບຮົມທີ່ແຕກຕ່າງຊຶ່ງປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບລັກສະນະສະເພາະ (ຕົວຢ່າງ ໃນດ້ານທີ່ພັກ, ການຂົນສົ່ງ ແລະ ການຈັດລ້ຽງ/ອາຫານ), ແລະ ພິຈາລະນາເຖິງເງື່ອນໄຂໃໝ່ ແລະ ລຳດັບຄວາມສຳຄັນຂອງພາກວິຊາຊີບ. ດັ່ງນັ້ນ, ໃນຮູບແບບທີ່ລຽບງ່າຍຂ້າງເທິງ ບາດກ້າວທຳອິດຈຶ່ງແມ່ນເນັ້ນໄປທີ່ການພັດທະນາຫຼັກສູດ.

ບາດກ້າວທີ 2 ແມ່ນສາມາດນຳສະເໜີຂໍ້ກຳນົດຂອງວຽກ ແລະ ໜ້າທີ່ໂດຍລວມໃນສະພາບແວດລ້ມການເຮັດວຽກທີ່ເຮັດຈິງ. ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການດຳເນີນການນີ້ຈຳເປັນຕ້ອງມີການມີສ່ວນຮ່ວມຕາມກົດລະບຽບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ(ໄລຍະຍາວ) ຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາໃນໂຄງການການຈ້າງງານພາກປະຕິບັດ. ຄວາມເປັນໄປໄດ້ຂອງການໃຊ້ໂປຣແກຣມດັ່ງກ່າວທີ່ໄດ້ຮັບທຶນສະໜັບສະໜູນຈາກໜ່ວຍງານຕ່າງໆໃນວົງກວ້າງເຊັ່ນໂຄງການອີຣາມຸດ (Erasmus) ຂອງສະຫະພາບຢູໂລບ ແລະ ໂຄງການທຶນການສຶກສາແຫ່ງຊາດ, ຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາມີຄວາມລື່ງເຄີຍກັບຂໍ້ກຳນົດຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ. ການກວດພົບຄູ່ຮ່ວມມືໃນຄວາມພະຍາຍາມນີ້ ແລະ ໂດຍສະເພາະຜູ້ປະກອບສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ສາມາດ ແລະ ມີສ່ວນຊ່ວຍໃຫ້ບັນລຸຄວາມສຳເລັດໃນບາດກ້າວຕໍ່ໄປຂອງຫ້ອງການຈ້າງງານນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາ; ຫ້ອງການອາຊີບ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ຄວາມພະຍາຍາມໃນທີ່ນີ້ແມ່ນເນັ້ນໃສ່ການສ້າງ ແລະ ພັດທະນາແຜນການຮ່ວມມື ແລະ ໂຄງການຄວາມຮ່ວມມືກັບຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ (ຕົວແທນຈັດຫາງານ, ພາກທຸລະກິດ, ອົງການຈັດຕັ້ງ, ລັດທະບານທ້ອງຖິ່ນ ແລະ ສັງຄົມ) ແລະ ໂດຍສະເພາະກັບຕະຫຼາດແຮງງານ.

ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການເຊື່ອມຕໍ່ນັກສຶກສາກັບຕະຫຼາດແຮງງານໃນຂັ້ນທຳອິດອາດລວມເຖິງຂັ້ນຕອນການນຳສະເໜີຕ່າງໆ, ໃນເທດສະການວາງສະແດງ, ໃນທີ່ປະຊຸມສຳມະນາຕະຫຼອດຮອດການດຳເນີນການໃຫ້ຄຳປຶກສາໃນບໍລິບົດຂອງການປະຊຸມ ແລະ ງານກິດຈະກຳທີ່ວາງແຜນໄວ້ລ່ວງໜ້າ; ການຕິດຕາມ ແລະ ການປະເມີນຜົນ(M&E), ກ່ຽວກັບເຊັ່ນ ມື້ຈ້າງງານໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ, ແລະ ອື່ນໆ. ຄວາມເປັນໄປໄດ້ອີກຢ່າງໜຶ່ງສຳລັບການເນັ້ນຢຳເຖິງຄວາມພະຍາຍາມທີ່ຈະແຈ້ງການ ແລະ ເຂົ້າຮ່ວມໃນງານກິດຈະກຳຈ້າງງານຕ່າງໆ ໃນການທ່ອງທ່ຽວກັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຫ້ອງການປະສານງານຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແມ່ນການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ການໃຊ້ປະໂຫຍດໂດຍ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາທີ່ປະສົບຄວາມສຳເລັດໃນການເຮັດວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ໄດ້ເຮັດວຽກໃນວິຊາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ.

ການພັດທະນາທັກສະລະຫວ່າງຜູ້ທີ່ອາດເປັນລູກຈ້າງແມ່ນ, ຫຼັງຈາກການຕິດຕໍ່ຂອງຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍໃນມື້ໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ໃຫ້ຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແລ້ວ, ເປົ້າໝາຍຫຼັກສຳລັບຄວມສຳເລັດຂອງໂຄງການ ເພື່ອເພີ່ມການຈ້າງງານຂອງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ຈຸດປະສົງຂອງການພັດທະນາທັກສະຜ່ານໂຄງການການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການສຶກສາທີ່ໄດ້ຮັບການຮັບຮອງຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (ເຊັ່ນການຢັ້ງຢືນອາຊີບການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ຢັ້ງຢືນທາງພາສາ, ຫຼັກສູດຕ່າງໆ) ສາມາດຖືໄດ້ວ່າເປັນການພັດທະນາ ແລະ ສ້າງສັກກະຍະພາບຂອງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ທີ່ຈະເປັນບຸກຄະລາກອນໃນຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວໃນອະນາຄົດ.

ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການແຍກຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ທີ່ສຶກສາສະເພາະ ຕົວຢ່າງ ການສຶກສາ ການທ່ອງທ່ຽວ, ຈຶ່ງຕັ້ງຢູ່ບົນພື້ນຖານຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການພັດທະນາ ແລະ ເນັ້ນໜັກໃສ່ທັກສະຂອງຜູ້ເຂົ້າຮັບການຝຶກ ອົບຮົມທີ່ຄວນໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນໃນລະຫວ່າງການພັດທະນາການສຶກສາຂອງພວກເຂົາໂດຍເຄືອຂ່າຍການຮ່ວມມື ຕົວຢ່າງ ຂອງຜູ້ຊຽວຊານທາງການທ່ອງທ່ຽວກັບໂຄງສ້າງ, ໂປຣແກຣມການຝຶກອົບຮົມສະເພາະທາງ ແລະ ຊັບພະຍາກອນ ມະນຸດຂອງແຕ່ລະມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຊຶ່ງຈະເຮັດໃຫ້ເຂົ້າເຈົ້າໃກ້ສືບພັນກັບການຮຽນຮູ້ຈາກປະສົບການໃນ ສະຖານະການໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຕົວຢ່າງ ການໄປຢ້ຽມຢາມທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຮ່ວມ ທຸລະ ກິດ-ພາຍໃນ ຫຼື ກອງປະຊຸມນະວັດຕະກຳ ຫຼື/ ແລະ ຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຈ້າງງານໃນທາງປະຕິບັດຈິງ.

ຫຼັກສູດນີ້ຄວນຈະປະສົບຜົນສໍາເລັດໃນການໄດ້ຮັບການຍອມຮັບຜ່ານໂປຣແກຣມເຜີຍແຜ່ປະຊາສໍາພັນທີ່ເນັ້ນການສ້າງ ວັດທະນາທຳຂອງການດໍາເນີນທຸລະກິດແບບຍືນຍົງ ແລະ ຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ. ສິ່ງສໍາຄັນນັ້ນຕ້ອງຢູ່ບົນພື້ນຖານຂອງການ ສົ່ງເສີມນະໂຍບາຍ ແລະ ການປະຕິບັດດ້ານຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຮ່ວມກັນ ຕະຫຼອດຮອດຄວາມມັ່ງໝັ້ນຈາກຜູ້ສໍາ ເລັດການສຶກສາຂອງໂຄງການສໍາລັບປັບໃຊ້ ແລະ ນໍາໄປໃຊ້ໃນໄລຍະຍາວນານຂອງການສຶກສາຂອງຜົນກະທົບຕໍ່ ເສດຖະກິດ, ສັງຄົມ ແລະ ສິ່ງແວດລ້ອມທຳມະຊາດ (Triple Bottom Assessment) ໃນທຸກຂະບວນການການວາງ ແຜນ ແລະ ການຕັດສິນໃຈດ້ານການບໍລິຫານໃນສາຍງານທຸລະກິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ການຍອມຮັບ ເກນວິທີ ແລະ ການເປີດໃຊ້ເກນວິທີທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມສໍາພັນຄວາມໝາຍໝັ້ນຕົງໃຈສໍາລັບການດໍາເນີນການ ພັດທະນາຄວາມຮັບຜິດຊອບສັງຄົມຮ່ວມກັນ, ຖືວ່າເປັນວິທີການທີ່ສໍາຄັນໃນການບັງຄັບໃຊ້ການປະຕິບັດຂ້າງຕົ້ນ ແລະ ບັນລຸສະຖານະຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ການກຳນົດເປົ້າໝາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ການສະແດງການດໍາເນີນການຂ້າງເທິງ ແລະ ກິດຈະກຳຕ່າງໆຈຳເປັນຕ້ອງໄດ້ຮັບການຕັດສິນໃນລະຫວ່າງການຈັດຕັ້ງ ປະຕິບັດ, ເມື່ອສິ້ນສຸດ ແລະ ຫຼັງຈາກສິ້ນສຸດຂອງຊ່ວງເວລາໃນການເຮັດໃຫ້ຂັ້ນຕອນ ແລະ ການດໍາເນີນການສໍາເລັດ. ສຸດ ທ້າຍນີ້, ເປັນສິ່ງສໍາຄັນໃນການປະເມີນຄວາມສໍາເລັດຂອງເປົ້າໝາຍທີ່ກຳນົດໄວ້ຕັ້ງແຕ່ຕົ້ນ ສໍາລັບການດໍາເນີນການ ແລະ ກິດ ຈະກຳຂ້າງເທິງ (ຕົວຢ່າງ ການປະເມີນ ແລະ ການແຊກແຊງ ເພື່ອປັບປ່ຽນນະໂຍບາຍ ແລະ ການດໍາເນີນການ, ການກຳນົດ ແລະ ການປະເມີນປະໂຫຍດ ແລະ ຜົນກະທົບຂອງການດໍາເນີນການ ແລະ ໂຄງການຕ່າງໆ, ແລະ ອື່ນໆ). ການຢັ້ງຢືນທັກ ສະຂອງຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາຮຽກຮ້ອງໃຫ້ເນັ້ນເຖິງຄຸນວຸດທິຂອງຕົນໂດຍໜ່ວຍງານວິຊາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ດູແລ, ໃຫ້ຄໍາ ແນະນຳ ແລະ ຝຶກອົບຮົມພວກເຂົາໃນບ່ອນເຮັດວຽກ, ຕົວຢ່າງ ໂດຍຜ່ານການຝຶກອົບຮົມທາງວິຊາຊີບ ແລະ ໂຄງການການ ສຶກສາທີ່ພວກເຂົາໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ ແຕ່ຍັງຕ້ອງໄດ້ຜ່ານການຝຶກງານທີ່ສໍາຄັນໃນສາຂາການທ່ອງທ່ຽວ, ຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ ສໍາເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ.

ການກຳນົດດ້ານດີຂອງກຳລັງແຮງງານໃນອະນາຄົດ (ນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາ) ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້ ກ) ທັກສະທີ່ໄດ້ຮັບ ຈາກການເປີດໃຊ້ງານໂປຣແກຣມ, ຂ) ລະດັບຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງຜູ້ປະກອບການ ແລະ ຂໍ້ສະເໜີວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ພະນັກງານອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ, ກ່ຽວກັບການຍອມຮັບ ແລະ ການໃຊ້ທັກສະຂອງນັກສຶກສາສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງ ແລະ ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາໃນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ຄ) ໃບຢັ້ງຢືນການສໍາເລັດຂອງການການປະຕິບັດວຽກ (ປະສົບການ/ທ້ອງທົດລອງ)ຕົວຈິງ, ແລະ ງ) ລະດັບການຮັບຮອງລະບຽບການການຮ່ວມມື (ຕົວຢ່າງ M.O.U.s) ແລະ ການໄດ້ມາຂອງທັກສະທີ່ສະໜັບສະໜູນເຖິງຄວາມສໍາພັນດ້ານຄວາມໝາຍໝັ້ນຕົງໃຈລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນ ສູງ ແລະ ຕົວແທນຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ (ຕົວຢ່າງ ຜູ້ຊ່ຽວຊານ, ໂຮງແຮມ, ສະພາການທ່ອງທ່ຽວ, ອົງການວິຊາຊີບ ແລະ ສະມາຄົມຕ່າງໆ) ສໍາລັບການບັງຄັບໃຊ້ ການດໍາເນີນການ ເພື່ອພັດທະນາຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມຮ່ວມກັນ.

ບົດທີ 2.4 ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງພາກທຸລະກິດ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງ; ບາງຫຼັກການ ຈາກປະເທດໃນຢູໂລບ

ການລວມເອົາການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດໃນຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກທຸລະກິດ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງສາມາດປັບປຸງຄຸນນະພາບຂອງການສຶກສາການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການອາຊີບໄດ້ຢ່າງມີຄວາມໝາຍຄວາມສຳຄັນ. ດ້ວຍການປັບຫຼັກສູດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງອຸດສາຫະກຳ, ການໃຫ້ປະສົບການທາງການປະຕິບັດ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາວິຊາຊີບຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ທັງສອງພາກສ່ວນສາມາດຮັບປະກັນວ່າຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາມີຄວາມພ້ອມທີ່ຈະປະເຊີນໜ້າກັບສິ່ງທ້າທາຍ ແລະ ໂອກາດໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ວິທີການເຮັດວຽກຮ່ວມກັນນີ້ບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນປະໂຫຍດຕໍ່ນັກສຶກສາເທົ່ານັ້ນແຕ່ຍັງມີສ່ວນຊ່ວຍໃນການຈະເລີນເຕີບໃຫຍ່ ແລະ ຊ່ວຍດ້ານນະວັດຕະກຳນຳອີກ.

ນີ້ເປັນການປະຕິບັດທີ່ແນະນຳບາງຢ່າງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການພັດທະນາຫຼັກສູດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບອຸດສາຫະກຳ ແລະ ທ່າອ່ຽງ.

1. ການພັດທະນາຫຼັກສູດໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບອຸດສາຫະກຳ. ການອອກແບບຫຼັກສູດມັກອາໄສຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງອົງກອນສຶກສາ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນອຸດສາຫະກຳ. ຕົວຢ່າງ 1 ຄືອົງການຈັດຕັ້ງການສຶກສາປະເທດສະວິດ ໂຮງຮຽນທຸລະກິດການບໍລິການທີ່ພັກ EHL (EHL-Hospitality Business School) (Musseau, 2023). ພາກການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການທີ່ພັກກຳລັງພັດທະນາຫຼັກສູດຈາກທີ່ໂລກລະບາດກັບມາຢ່າງບໍ່ຢຸດ ແລະ ເກີນກວ່າຮູບແບບດັ້ງເດີມຂອງການທ່ອງທ່ຽວ ຕົວຢ່າງ ວັນພັກໃຊ້ເວລາຢູ່ປະເທດບ້ານເກີດ(Staycation), ການເດີນທາງເພື່ອການພັກຜ່ອນ, ເດີນທາງເພື່ອການປ່ຽນແປງ, ແລະ ອື່ນໆ. ການມີພະນັກງານທີ່ເໝາະສົມຜູ້ທີ່ເຂົ້າໃຈ ແລະ ໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກທ່າອ່ຽງໃໝ່ຕ່າງໆເນື່ອງຈາກທັກສະທາງດ້ານເຕັກນິກ ແລະ ທັກສະທາງດ້ານອາລົມຊ່ວຍໃຫ້ທຸລະກິດການບໍລິການທີ່ພັກ ແລະ ການທ່ອງທ່ຽວ ເພື່ອເຂົ້າໃຈຕະຫຼາດເປົ້າໝາຍ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງຕົນໄດ້, ທ້າຍທີ່ສຸດແລ້ວຈະເຮັດໃຫ້ທຸລະກິດພ້ອມສຳລັບຄວາມສຳເລັດ (Azzahra, 2023). ສຳລັບການສ້າງຊັບພະຍາກອນມະນຸດທີ່ເໝາະສົມ, ການມີຢູ່ຂອງໂປຣແກຣມການສຶກສາທີ່ປັບໃຫ້ເຂົ້າກັບຕະຫຼາດ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການວຽກແບບໄດນາມິກມີບົດບາດທີ່ສຳຄັນ. ໃນສະພາບແວດລ້ອມທາງການສຶກສາ, ເສົາຫຼັກຂອງວິຊາການແມ່ນໄດ້ຖືກສ້າງຂຶ້ນທີ່ລວມຂໍ້ກຳນົດໃນການວິໄຈ ແລະ ພັດທະນານະວັດຕະກຳຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງກັບຄວາມຈຳເປັນ ສຳລັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານທີ່ເໝາະສົມທີ່ມີ, ອົງຕາມອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ, ທັກສະທີ່ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມພາກປະຕິບັດ ແລະ ປະສົບການ. ດັ່ງນັ້ນ, ສະຖາບັນການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ທີ່ມີຈຸດປະສົງເຖິງແນວທາງທັງພາຍໃນ ແລະ ຕ່າງປະເທດ ຂອງຕະຫຼາດການສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມຄວນມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ທີ່ຈະໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກຄວາມຕ້ອງການ ແລະ ຄວາມປາດຖະໜາຕ່າງໆ ໃນຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຊຶ່ງພວກເຂົາຈະໄດ້ກ່າວເຖິງ. ດັ່ງນັ້ນຄວາມຍືນຍົງ, ຄວາມແຕກຕ່າງ ແລະ ການສະແດງຂອງໂຄງການການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນ

ສູງ ຂຶ້ນຢູ່ກັບການໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກທ່າອ່ຽງທີ່ເປັນຢູ່ໃນປັດຈຸບັນຂອງເທັກໂນໂລຢີ (ຕົວຢ່າງ ການປະຍຸກໃຊ້ ປັນຍາປະດິດ, ການຫຼິ້ນເກມ, ການປະຍຸກໃຊ້ເທັກໂນໂລຢີມືຖື ແລະ ໂທລະມານາຄົມສະໄໝໃໝ່), ການຮຽນຮູ້ ໂດຍຜ່ານປະສົບການ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ ແລະ ໃນດ້ານຄວາມຕ້ອງການການບໍລິການນັກທ່ອງທ່ຽວ (ຕົວຢ່າງ ທ່າອ່ຽງສິນຄ້າ ແລະ ບໍລິການທີ່ເປັນມິດຕໍ່ສິ່ງແວດລ້ອມ, ຜົນກະທົບຂອງ ຄວາມຮັບຜິດຊອບຕໍ່ສັງຄົມ ຮ່ວມກັນ(CSR) ຕໍ່ການເລືອກການບໍລິການການທ່ອງທ່ຽວ, ພຶດຕິກຳຜູ້ບໍລິໂພກລະຫວ່າງຮຸ່ນຄົນ ແລະ ການຄົ້ນ ຫາຂໍ້ມູນຈາກແຫຼ່ງອິເລັກໂທຣນິກເປັນຕົ້ນ), ຊຶ່ງຍັງສົ່ງຜົນຕໍ່ການປັບສະເໜີການບໍລິການກິດຈະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ສຸດທ້າຍ ການຄັດເລືອກພະນັກງານທີ່ເໝາະສົມ ແລະ ລວມເຖິງຜູ້ສຳເລັດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກ ສາຊັ້ນສູງນຳ. EHL ມີພື້ນຖານ ແລະ ລວມຢູ່ໃນໂປຣແກຣມການຮຽນຮູ້ການສຶກສາອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ການຝຶກ ອົບຮົມ (VET) ຊຶ່ງເປັນໂປຣແກຣມການຝຶກອົບຮົມດ້ານການບໍລິການທີ່ພັກທີ່ເປີດສອນໃນປະເທດສະວິດເຊີ ແລນ. ມັນເປັນຫຼັກສູດປັບປຸງ ແລະ ໄດ້ຮັບການຢັ້ງຢືນຊຶ່ງເປັນໄປຕາມມາດຕະຖານອຸດສະຫະກຳທັນສະໄໝໃນ ປັດຈຸບັນ, ເພື່ອກຽມນັກສຶກສາໃຫ້ພ້ອມສຳລັບການເຊື່ອມຊຶມເຂົ້າໃນຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວໃນ ອະນາຄົດ. ພິເສດກວ່ານັ້ນ, ການສຶກສາອາຊີວະສຶກສາ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມ , ຂອງອົງການການສຶກສາ EHL ນຳ ໃຊ້ການປະສົມປະສານລະຫວ່າງເຄື່ອງມືການຮຽນຮູ້ທີ່ສະໜັບສະໜູນການຮຽນຮູ້ຈາກປະສົບການ ແລະ ການສຶກ ສາຕະຫຼອດຊີວິດສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດການຝຶກອົບຮົມແບບອົງລວມຂອງນັກສຶກສາໃນເລື່ອງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການ ບໍລິການທີ່ພັກເຊົາ ໃນຂະນະທີ່ການສະແດງຄວາມສົນໃຈທາງປະຕິບັດໃນການພັດທະນາບຸກຄະລາກອນ ແລະ ການເຄື່ອນໄຫວຂອງນັກສຶກສາແຕ່ລະຄົນໃນດ້ານຂອງການພັນທະນາຄວາມສາມາດ ແລະ ການໄດ້ຮັບທັກສະຕະ ຫຼອດຮອດອາຊີບການເຮັດວຽກຂອງພວກເຂົາ (Musseau, 2023). ໃນລະດັບຂອງການປະຕິບັດ, ສະຖາບັນ ການສຶກສາໄດ້ປະສົມປະສານການຮຽນຮູ້ອອນລາຍ, ການຢ້ຽມຊົມສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ແລະ ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ຄຳແນະນຳ. ເປັນທີ່ຈະແຈ້ງວ່າສະຖາບັນການສຶກສາທີ່ບໍ່ແມ່ນແບບດັ້ງເດີມຂອງ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນ ສູງ- ເຊັ່ນດຽວກັບກໍລະນີຂອງ EHL; ໂຮງຮຽນທຸລະກິດການບໍລິການທີ່ພັກຊຶ່ງນຳທ່າອ່ຽງໃນຫຼັກສູດຂອງຕົນມາ ປັບໃຊ້ໂດຍມີເປົ້າໝາຍຂອງການພັດທະນາທັກສະຂອງນັກສຶກສາແມ່ນຄະນະວິຊາທີ່ຮ່ວມມືກັບຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ເຮັດໃຫ້ສາມາດຖືກເບິ່ງວ່າເປັນນະວັດຕະກຳ ແລະ ການຄິດແບບກວ້າງໄກໄດ້ຢ່າງງ່າຍດາຍ, ສົ່ງຜົນໃຫ້ເກີດ ຄວາມແຕກຕ່າງ ແລະ ນະວັດຕະກຳ. ໃນວິທີນີ້, ພວກເຂົາຈຶ່ງສາມາດດຶງດູດຄວາມສົນໃຈຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ຊຽວຊານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແບບດັ້ງເດີມຊຶ່ງນຳສະເໜີສະຖານະ ການດ້ານດຽວທີ່ໜັ້ນຄົງ ແລະ ມີການຕໍ່ອາຍຸໃນໂປຣແກຣມການສຶກສາຂອງພວກເຂົາ.

2. ການປະຕິບັດທີ່ດີອີກຢ່າງໜຶ່ງ ແມ່ນຂັ້ນຕອນທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລບາເຊວໂລນາ ແລະ ປະຕິບັດຕາມໂດຍ ມະຫາວິທະຍາໄລບາເຊວໂລນາ ແລະ ຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ເປັນພັນທະມິດ **CEA CAPA**. ຢູ່ທີ່ມະຫາວິທະຍາໄລບາ ເຊວໂລນາ, ຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໄດ້ຮັບການສ້າງຕັ້ງຂຶ້ນປະກອບດ້ວຍຜູ້ຊຽວຊານດ້ານອຸດສາຫະ ກຳ ຜູ້ໃຫ້ຂໍ້ສະເໜີແນະນຳສະໜັບສະໜູນການອອກແບບ ແລະ ເນື້ອໃນຂອງຫຼັກສູດ (UB, 2024; CEA CAPA, 2024) ແລະ ການຮຽນຮູ້ຜ່ານສິ່ງທ້າທ້າຍ(CBL); ການຮຽນຮູ້ຜ່ານໂຄງການ(PBL); ກໍລະນີສຶກສາການ ໄປຢ້ຽມຊົມສະພາບແວດລ້ອມການເຮັດວຽກຕົວຈິງ, ເປັນຂັ້ນຕອນການຮຽນຮູ້ (CETT, 2024). ຕົວຢ່າງເຊັ່ນ ໂປຣແກຣມການຈັດການ ແລະ ທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວຢູ່ມະຫາວິທະຍາໄລບາເຊວໂລນາຈະປັບປຸງຫຼັກສູດເປັນ ປະຈຳຈາກຂໍ້ມູນຈາກຄະນະກຳມະການທີ່ປຶກສາອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວແລະ ຄູ່ຮ່ວມມືອື່ນໆຄື ສູນການສຶກ ສາໃນຕ່າງປະເທດ CEA CAPA(ເຊັ່ນການສ້າງທີມການຈັດການດ້ານວິຊາການ ແລະ ຄວາມເປັນຜູ້ນຳ ແລະ ການນຳໃຊ້ຄະນະກຳມະການປະຈຳ ແລະ ກຸ່ມເຮັດວຽກ). ຂໍ້ສະເໜີຂອງຄະນະກຳມະການຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະ ສະໜັ

ບສະໜູນການຕໍ່ອາຍຸ ແລະ ການປັບຫຼັກສູດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງຜ່ານການພັດທະນາຫຼັກສູດສະເພາະທີ່ຕອບສະໜອງຕໍ່ທ່າ
ອ່ຽງ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກສ່ວນນີ້, ເຊັ່ນ ການຕະຫຼາດດິຈິຕອນໃນການທ່ອງທ່ຽວ, ແນວທາງປະຕິບັດດ້ານ
ການທ່ອງທ່ຽວຢ່າງຍືນຍົງ ແລະ ການຈັດການງານກິດຈະກຳ. ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຫຼາຍໆແຫ່ງເນັ້ນການ
ເຮັດວຽກຮ່ວມກັນ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຜູ້ຊ່ຽວຊານທີ່ມີປະສົບການໃນກິດຈະກຳການສອນ, ການບັນຍາຍ
, ວິທະຍາກອນຮັບເຊີນ, ການນຳສະເໜີ, ຄະນະກຳມະການວາງແຜນໂຄງການ ແລະ ການປະເມີນ, ການກຳກັບດູ
ແລວຽກ ແລະ ບົດວິທະຍານິພົນ, ໂຄງການວິໄຈ ແລະ ການດຳເນີນການ. ຕົວຢ່າງຄືສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
ໃນຫຼາຍກໍລະນີ (ເຊັ່ນດຽວກັບກໍລະນີສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງ ໂຮງຮຽນທຸລະກິດ ESSEC
ປະເທດຝຣັ່ງ (MBA ສາຂາການບໍລິການທີ່ພັກ ແລະ ການຈັດການທີ່ ESSEC), ຊຶ່ງມີໂປຣແກຣມການຝຶກ
ອົບຮົມທີ່ລວມເອົາການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກສຶກສາໃນປະເດັນການປະຕິບັດຕົວຈິງ (ຕົວຢ່າງ ຄົວຮຽກໃນໂຄງການ
Capstone ໃນຊີວິດຈິງ; Lukins, 2024) ຂອງສະຖາບັນທີ່ເຮັດວຽກຂອງຄູ່ຮ່ວມມື- ນາຍຈ້າງໃນອະນາຄົດ.
ການຝຶກງານນີ້ຊ່ວຍເພີ່ມປະສົບການ ແລະ ຄວາມສາມາດໃນພາກປະຕິບັດຂອງນັກສຶກສາ (ESSEC, 2024).

3. **ມະຫາວິທະຍາໄລເບີຣດາ, ປະເທດຮອນແລນ.** ໃນມະຫາວິທະຍາໄລນີ້, ການຝຶກງານເປັນຂັ້ນຕອນບັງຄັບກ່ຽວ
ກັບຫຼັກສູດການສຶກສາ ສາຂາການຈັດການການໂຮງແຮມ. ມະຫາວິທະຍາໄລວິທະຍາສາດປະຍຸກຢູ່ເມືອງເບຣນດາ
, ປະເທດເນເທີແລນ, ກຳນົດໃຫ້ນັກສຶກສາຕ້ອງຜ່ານການຝຶກງານໂດຍໃຫ້ປະສົບການຈິງ ແລະ ການຕິດຕໍ່ໃນອຸດ
ສາຫະກຳ (BU, 2024). ຕາມທີ່ໄດ້ບອກໄວ້ໃນເວບໄຊທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງມາຫາວິທະຍາໄລ ດັດຊ໌(Dutch):

*“ທຸກໆປີກຸ່ມນັກສຶກສາທີ່ມີຜົນການຮຽນດີຈະໄດ້ຖືກເລືອກໃຫ້ໄດ້ຮັບປະໂຫຍດຈາກການບັນຍາຍ
ພິເສດຂອງແຂກຮັບເຊີນ ແລະ ການເຂົ້າເຖິງໂປຣແກຣມຮຽນຜ່ານລະບົບອີເລັກໂທຣນິກ(e-
learning)ຂອງ ມະຫາວິທະຍາໄລ Hilton Worldwide. ຖ້າເຈົ້າເຂົ້າຮ່ວມຮຽນໃນຫ້ອງຮຽນ
Hiltonເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບການສະໜັບສະໜູນ ແລະ ຄຳແນະນຳຈາກຜູ້ບໍລິຫານລະດັບສູງຈາກ Hilton
Worldwide. ນອກຈາກນີ້, ເຈົ້າຈະໄດ້ຮັບຕຳແໜ່ງວຽກເຕັມເວລາທີ່ຮົວເດີນ 2 ຕຳແໜ່ງ. ນັກສຶກສາ
ທີ່ມີຄວາມໂດດເດັ່ນຍັງສາມາດໄດ້ຮັບໂອກາດໃນການເລີ່ມຕົ້ນອາຊີບຂອງພວກເຂົາກັບຮົວເດີນ ເມື່ອ
ສຳເລັດການສຶກສາ”*

4. ແນວປະຕິບັດທີ່ດີອີກຢ່າງໜຶ່ງທີ່ປະຕິບັດຕາມໂດຍສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງທີ່ທັນສະໄໝແມ່ນການມີສ່ວນ
ຮ່ວມ ຫຼື ອົງການຈັດຕັ້ງໂດຍຫ້ອງການຕິດຕໍ່ພົວພັນຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ຫຼື ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ
ພວກເຂົາ ແລະ ການສ້າງບົດລາຍງານການນຳສະເໜີໂປຣແກຣມການສຶກສາ ແລະ ການສື່ສານກັບຕະຫຼາດແຮງງານ
ໂດຍຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານອຸດສາຫະກຳ ແລະ ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ. " Fitur-International Job Fair
for Tourism and Hospitality" or the "Fitur Talent"ໃນປະເທດສະເປນ (Smith, 2024) ເປັນ
ຕົວຢ່າງທີ່ໄປທີ່ເຊື່ອມຕໍ່ນັກສຶກສາກັບນາຍຈ້າງຈາກທົ່ວທຸກມຸມໂລກ. ການສະແຫວງຫາສິ່ງທີ່ກ່າວເຖິງ ແລະ
ລະບຸໄວ້ໃນເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ບລັອກ(blog)ຂອງເນື້ອຫາການວາງສະແດງ ການນັດພົບຄັ້ງທຳອິດຂອງປີສຳ
ລັບມືອາຊີບການທ່ອງທ່ຽວຂອງໂລກ ແລະ ງານວາງສະແດງການຄ້າຊື້ນຳ (Fitur):

*“ພວກເຂົາຕ້ອງການບຸກຄົນທີ່ມີຄວາມວອງໄວ ແລະ ກຽມພ້ອມທີ່ສາມາດພົວພັນກັບນັກທ່ອງ
ທ່ຽວດິຈິຕອນໃໝ່ (ຄວາມຕ້ອງການ, ການເຊື່ອມຕໍ່ຫຼາຍເກີນໄປ, ແລະ ຊ່ອງສັນຍານທັງໝົດ)
ແລະມີຄວາມຮູ້ທີ່ຈຳເປັນໃນການຈັດການເທັກໂນໂລຢີໃໝ່ໆທີ່ສົ່ງຜົນກະທົບຕໍ່ທຸລະກິດ*

ການທ່ອງທ່ຽວ (ປັນຍາປະດິດ, ຂໍ້ມູນຂະໜາດໃຫຍ່ ການວິເຄາະ, *blockchain*, *IoT*, ແລະ ອື່ນໆ).” (Fitur 2025-Fitur Talent, 2024).

5. ການໃຊ້ໂປຣແກຣມການໃຫ້ຄໍາປຶກສາກໍ່ຍັງຖືວ່າເປັນການປະຕິບັດທີ່ດີ, ຊຶ່ງສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງຢູ່ໂລບຫຼາຍບ່ອນແມ່ນບໍ່ພຽງແຕ່ເປັນໂອກາດທີ່ສໍາຄັນໃນການໃຊ້ເຄື່ອນຍ້າຍສິດເກົ່າຂອງຕົນເທົ່ານັ້ນ. ຕົວຢ່າງທີ່ດີຂອງການປະຍຸກໃຊ້ ໂປຣແກຣມແມ່ນການດໍາເນີນການຂອງຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາຂອງໂຮງຮຽນການບໍລິການທີ່ພັກ ແລະ ການຈັດການການທ່ອງທ່ຽວຂອງມະຫາວິທະຍາໄລເຊີຣີ (University of Surrey) (Surray, 2024). ສິດເກົ່າເຮັດໜ້າທີ່ໃຫ້ຄໍາປຶກສາແກ່ນັກສຶກສາໃນປັດຈຸບັນ, ໂດຍໃຫ້ບໍລິການຄໍາປຶກສາຕະຫຼອດຮອດໂອກາດໃນການສ້າງເຄື່ອນຍ້າຍ. ຄວາມພະຍາຍາມນີ້ຍັງມີຊ່ວຍໃນການຈັດງານກິດຈະກຳໃນລະດັບປົກກະຕິ ໂດຍຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາທີ່ມີອາຍຸຫຼາຍທີ່ສຸດມີສ່ວນຮ່ວມໃນຄະນະ. ໂອກາດນີ້ໄດ້ສະໜັບສະໜູນຜ່ານປະສົບການ ແລະ ຄວາມຮູ້ຫຼ້າສຸດຂອງຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາໃນອະດີດ. ການພັດທະນາ ແລະ ອາຊີບຂອງຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາໃນປັດຈຸບັນ ແລະ ໃນອະນາຄົດຂອງ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

ເອກະສານອ້າງອີງ

- Altbach, P. G., & Knight, J. (2007). The internationalization of higher education: Motivations and realities. *Journal of Studies in International Education*, 11(3-4), 290-305.
- Azzahra, A., M., (2023). Post-Pandemic Travel Trends: The Future of Hospitality and Tourism Industry, RMC Educational Travel Asia. In <https://www.educationaltravelasia.org/post-pandemic-travel-trends-the-future-of-hospitality-and-tourism-industry/> <RMC, August 23, 2023>.
- Bakshi, A. J., & Joshi, J. (2014). The interface between positive youth development and youth career development: New avenues for career guidance practice. *Handbook of career development: International perspectives*, 173-201.
- Barkham, J. (2005). Reflections and interpretations on life in academia: A teacher/researcher/academic's perspective. *Reflective Practice*, 6(2), 253-267.
- Bimrose, J., & Brown, A. (2014). Mid-career progression and development: The role for career guidance and counseling. *Handbook of career development: International perspectives*, 203-222.
- Blake, A., Sinclair, M. T., & Sugiyarto, G. (2008). Quantifying the impact of foot and mouth disease on tourism and the UK economy. *Tourism Economics*, 14(2), 343-360.

- Borgen, W., & Hiebert, B. (2014). Orienting educators to contemporary ideas for career counseling: An illustrative example. In *Handbook of career development: International perspectives* (pp. 709-726). New York, NY: Springer New York.
- BU, (2024). Breda University of Applied Sciences, Holland. Breda's Website; Programmes – Hotel Management. In <https://www.buas.nl/en/programmes/hotel-management> <Breda University, July 22, 2024>.
- CEA CAPA (2024). Education Abroad. In <https://www.ceastudyabroad.com/learn/who-we-are> <CEA CAPA, August 25, 2024>.
- CEDEFOP. (2009). *Professionalising career guidance: Practitioner competences and qualification routes in Europe*. Office for Official Publications of the European Communities.
- CETT, (2024). The learning model is designed to facilitate the analysis and understanding of business management aspects through your active participation in classes, challenges, and projects. In <https://www.cett.es/en/academic-offer/courses/hotel-management-spanish-version#syllabus> <CETT Hotel Management Master Degree, August 25, 2024>.
- Dedehouanou, H. (2022). Strategies for Implementing a “Service-Learning Program” in Higher Education Institutions (HEIs): Learning Strategies to Improve Employability. *Creative Education*, 13, 1543-1553.
- Emanuel, F., Ricchiardi, P., Sanseverino, D., & Ghislieri, C. (2021). Make soft skills stronger? An online enhancement platform for higher education. *International Journal of Educational Research Open*, 2, 100096.
- ESSEC, (2024). MSc in Hospitality Management; IMHI. In <https://www.essec.edu/en/program/msc-hospitality-management/> <ESSEC Business School, < August 27, 2024>>.
- European Parliament. (2021). REPORT on the European Education Area: a shared holistic approach (2020/2243(INI)). Retrieved from https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0291_EN.html3
- Fitur 2025; Fitur Talent, (2024). How to attract and retain talent in the Tourism Industry. In <https://www.ifema.es/en/fitur/fitur-talent> <Fitur 2025; Fitur Talent, August 27, 2024>.

- Font, X., & McCabe, S. (2017). Sustainability and marketing in tourism: its contexts, paradoxes, approaches, challenges, and potential. *Journal of Sustainable Tourism*, 25(7), 869-883.
- Gössling, S., Hall, C. M., & Weaver, D. (2009). *Sustainable tourism futures: Perspectives on systems, restructuring and innovations*. Routledge.
- Guachalla, A., & Gledhill, M. (2019). Co-creating learning experiences to support student employability in travel and tourism. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100210.
- Healy, M., Hammer, S., & McIlveen, P. (2022). Mapping graduate employability and career development in higher education research: A citation network analysis. *Studies in Higher Education*, 47(4), 799-811.
- Jackson, D. (2015). Employability skill development in work-integrated learning: Barriers and best practice. *Studies in Higher Education*, 40(2), 350-367.
- Jackson, D., Riebe, L., Meek, S., Ogilvie, M., Kuilboer, A., Murphy, L., Brock, M. (2023). Using an industry-aligned capabilities framework to effectively assess student performance in non-accredited work-integrated learning contexts. *Teaching in Higher Education*, 28(4), 802-821.
- Kinash, S., Crane, L., Capper, J., Young, M., & Stark, A. (2017). When do university students and graduates know what careers they want: A research-derived framework. *Journal of teaching and learning for graduate employability*, 8(1), 3-21.
- Koc, E., & Boz, H. (2014). Hospitality students' future employment intentions: the role of service quality perceptions and learning motivation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 15, 36-47.
- Kumar, S., & Arulmani, G. (2014). Understanding the labor market: Implications for career counseling. *Handbook of Career Development: International Perspectives*, 225-239.
- Law, R., Leung, R., & Buhalis, D. (2009). Information technology applications in hospitality and tourism: A review of publications from 2005 to 2007. *Journal of Travel & Tourism Marketing*, 26(5-6), 599-623.

- Lukins, S (2024). *What is a capstone project? And why is it important?* Capstone Project, In <https://www.topuniversities.com/student-info/careers-advice-articles/what-capstone-project-why-it-important> <QS, August 18, 2024>.
- Musseau, A., (2023). *Meeting industry demands: Aligning curriculum with hospitality trends*, EHL website. In <https://hospitalityinsights.ehl.edu/meeting-industry-demands> <EHL Insights, November 30, 2023>.
- Ndou, V., Mele, G., & Del Vecchio, P. (2019). Entrepreneurship education in tourism: An investigation among European Universities. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 25, 100175.
- OECD (2021), *Career Guidance for Adults in a Changing World of Work*, Getting Skills Right, OECD Publishing, Paris, <https://doi.org/10.1787/9a94bfad-en>.
- Pshembayeva, E., Pfeyfer, N., Uaikhanova, M., & Bubenchikova, A. (2022, December). Career success: Analysis and development of career opportunities in students. In *Frontiers in Education* (Vol. 7, p. 999541). Frontiers Media SA.
- Quinlan, K. M., & Renninger, K. A. (2022). Rethinking employability: how students build on interest in a subject to plan a career. *Higher Education*, 84(4), 863-883.
- Quintana, C. D. D., Mora, J. G., Pérez, P. J., & Vila, L. E. (2016). Enhancing the development of competencies: The role of UBC. *European Journal of Education*, 51(1), 10-24.
- Ramakrishnan, S., & Macaveiu, C. (2019). Understanding aspirations in tourism students. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 39, 40-48.
- Savickas, M. (2019). *Career counseling* (pp. xvi-194). Washington, DC: American Psychological Association.
- Schlesinger, J., O'Shea, C., & Blesso, J. (2021). Undergraduate student career development and career center services: Faculty perspectives. *The Career development quarterly*, 69(2), 145-157.
- Semova, M. (2013). Added value of alumni networks to universities. Quality indicators for the work of alumni relation offices. *Годишник на Стопанския факултет на СУ „Св. Климент Охридски“*, 11(1), 253-264.
- Sewell, P., & Dacre Pool, L. (2010). Moving from Conceptual Ambiguity to Operational Clarity: Employability, Enterprise and Entrepreneurship in Higher Education. *Education and Training*, 52, 89-94.

- Seymour, W. S., & Marotta, S. A. (2013). Complementary, alternative, or integrative health: A new paradigm for self and global healing. *Journal of Self and Global Healing*, 2(2), 1-10.
- Sheldon, P. J., Fesenmaier, D. R., Woeber, K., Cooper, C., & Antonioli, M. (2008). Tourism education futures, 2010-2030: Building the capacity to lead. *Journal of Teaching in Travel & Tourism*, 8(2-3), 117-132.
- Smith, E.G., (2024). *Exploring Opportunities at Spain's International Tourism Fair*, TURISPANISH Website. In <https://turispanish.com/international/international-tourism-fair-spain/> <TURISPANISH, August 14, 2024>.
- Succi, C., & Canovi, M. (2020). Soft skills to enhance graduate employability: Comparing students and employers' perceptions. *Studies in Higher Education*, 45(9), 1834-1847.
- Surray, (2024). *SURREY HOSPITALITY AND TOURISM MANAGEMENT* In <https://www.surrey.ac.uk/hospitality-tourism-management> & <https://www.surrey.ac.uk/alumni> <Surray - Alumni and Friends, August 26, 2024>.
- Tight, M. (1996). *Key concepts in adult education and training*. Routledge.
- Tomlinson, M. (2008). The degree is not enough: Students' perceptions of the role of higher education credentials for graduate work and employability. *British Journal of Sociology of Education*, 29(1), 49-61.
- UB (2024). *Master in Tourism Business Management*; Studies Portal: Master Program Website-University of Barcelona. In <https://web.ub.edu/en/web/estudis/w/masterdegree-m0s0f> <last visit, August 17, 2024>.
- University of Macedonia Career Office. (n.d.). *Career Office Services*. Retrieved from <https://careerservices.uom.gr/>
- Wang, J., Ayres, H., & Huyton, J. (2009). Job ready graduates: A tourism industry perspective. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 16(1), 62-72.
- Zopiatis, A., & Theocharous, A. L. (2013). Revisiting hospitality internship practices: A holistic investigation. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13, 33-46.

ພາກທີ 3: ການສ້າງກົນໄກຄວາມຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລແລະພາກທຸລະກິດ ແລະກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືຈັດຕັ້ງປະຕິບັດສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEIs)

ພາກສະເໜີ	ພາກສຸດທ້າຍນີ້ຂຶ້ນມາເພື່ອໃຊ້ເປັນຄູ່ມືປະຕິບັດເຊິ່ງມັນຈະຊ່ວຍໃຫ້ຄູຝຶກສາມາດຝຶກ ອົບຮົມພະນັກງານຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຕ່າງໆ ໃນດ້ານການສ້າງຕັ້ງກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະພາກທຸລະກິດຕ່າງໆ (UBC) ແລະການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ. ວັດຖຸປະສົງຂອງຄູ່ມືນີ້ແມ່ນເພື່ອສ້າງຂອບໃນການປະຕິບັດ ທີ່ຄູຝຶກສາມາດປະຕິບັດຕາມເພື່ອຮັບປະກັນໄດ້ເຊິ່ງຄວາມສໍາເລັດໃນການຖ່າຍທອດຄວາມ ຮູ້ ແລະການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໃນສະຖາບັນການສຶກສາ ຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ. ໃນສະພາບ ການ (ຫຼືບໍລິບົດ) ດັ່ງກ່າວນີ້, ວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມ ຫຼືພັດທະນາທັງລະບົບ (whole-institution approach) ແມ່ນໄດ້ຖືກຍົກຂຶ້ນມາສຶກສາພິຈາລະນາຢ່າງລະອຽດໃນຖານະເຄື່ອງມືເພື່ອສົ່ງເສີມປະສິດທິພາບຂອງການພັດທະນາອາຊີບ. ນອກນີ້, ກໍ່ຍັງມີເຊັກລິດກວດສອບການປະຕິບັດງານ (action based-checklist audit) ສໍາລັບການຈັດຕັ້ງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ; ເຊິ່ງຜ່ານການກວດສອບດັ່ງກ່າວນີ້ຈະຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ອ່ານສາມາດເຂົ້າໃຈລັກສະນະ ພື້ນຖານ ຂອງຂະບວນການກວດສອບຕາມລາຍການ (ຫຼື ເຊັກລິດ) ການກວດສອບ ການເຮັດວຽກຕາມກົດຈະກຳ ທີ່ມີຂອບເຂດເພື່ອປັບປຸງສະຖານະພາບ ການຈັດຕັ້ງ ແລະ ກະກຽມຂັ້ນຕອນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບທົ່ວໄປຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງນັ້ນໆ. ຂອບແຜນວຽກແມ່ນລວມມີ ການສ້າງ ແລະປະຕິບັດກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະພາກທຸລະກິດຕ່າງໆ (UBC), ການໃຫ້ຄໍາແນະນຳໃນການທົດລອງດຳເນີນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະລວມມີຂອບການຕິດຕາມແລະປະເມີນຜົນ (monitoring and evaluation (M&E) framework) ຂອບວຽກນີ້ສາມາດເປັນຄູ່ມືປະຕິບັດສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEIs) ເຊິ່ງມັນຈະ ຊ່ວຍໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າສ້າງກົນໄກ UBC ທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ.
ຜົນຂອງການຮຽນ	ເມື່ອສໍາເລັດໂມດູນນີ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຝຶກອົບຮົມຈະສາມາດ: ✓ ພັດທະນາກົນໄກ UBC ທີ່ສົມບູນແບບ ແລະແຜນການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມພາຍໃນ HEI ຂອງເຂົາເຈົ້າ

	✓ ນຳໃຊ້ວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມ (whole-institution approach) ເຂົ້າໃນການອອກແບບ ແລະ ການດຳເນີນການການພັດທະນາອາຊີບໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ HEIs ✓ ສ້າງເຊັກລິດກວດສອບການປະຕິບັດງານ ເພື່ອຈັດຕັ້ງ ແລະປະເມີນການພັດທະນາອາຊີບໃນ HEIs ✓ ປະຕິບັດຂອບວຽກຕິດຕາມກວດກາ ແລະ ປະເມີນຜົນ ເພື່ອທົດລອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນວຽກຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ
ເນື້ອໃນບົດຮຽນ	ບົດທີ 3.1 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມ ເພື່ອສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະພາກທຸລະກິດຕ່າງໆ (UBC) ແລະກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ ບົດທີ 3.2 ເຊັກລິດກວດສອບການປະຕິບັດງານ (action based-checklist audit) ສໍາລັບການຈັດຕັ້ງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖານການສຶກສາຊັ້ນສູງ ບົດທີ 3.3 ຂອບແຜນວຽກຂອງສະຖານການສຶກສາຊັ້ນສູງ ສໍາລັບການສ້າງຕັ້ງກົນໄກ UBC ແລະການພັດທະນາອາຊີບແບບ ອົງລວມ.

ບົດທີ 3.1 ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວິທີການພັດທະນາ ສະຖາບັນແບບອົງລວມ ເພື່ອສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງ ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະພາກທຸລະກິດຕ່າງໆ (UBC) ແລະກົນໄກການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

ນັບຕັ້ງແຕ່ຊຸມປີ 1980, ຄໍາສັບ "ທັງໝົດ" ແມ່ນໄດ້ຖືກນຳໃຊ້ເປັນຄໍາສັບເພື່ອອະທິບາຍວິທີການສຶດສອນແບບອົງລວມທີ່ບໍ່ພຽງແຕ່ເນັ້ນໜັກໃສ່ການສົ່ງຄວາມຮູ້, ແຕ່ຍັງເນັ້ນໜັກໃສ່ການນຳໄປໃຊ້ໃນທາງປະຕິບັດ (Kohl et al., 2022). ເພາະມະນຸດເຮົາເປັນພາບສະທ້ອນຂອງຈັກກະວານ ດັ່ງນັ້ນຈຶ່ງຄວນໄດ້ຮັບການສຶກສາໂດຍຜ່ານວິທີການສຶກສາແບບອົງລວມ; HEIs ສາມາດເປັນ microcosm, ຊ່ວຍໃຫ້ນັກຮຽນເຂົ້າໃຈໂລກ (Kaldis, 2009). ຍ້ອນຄືນໄປເມື່ອປີ 1992, ອົງການສະຫະປະຊາຊາດໄດ້ອອກວາລະ 21 (Agenda 21) ເຊິ່ງໄດ້ຖືເອົາບົດບາດຂອງການສຶກສາວ່າມີຄວາມສໍາຄັນແລະຈຳເປັນສໍາລັບການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (ສປຊ, 1992). ໃນທຳນອງດຽວກັນ, ໃນຊຸມປີຜ່ານໆມານີ້ ແລະສອດຄ່ອງກັບວາລະ 2030, ກອງປະຊຸມສະມັດຊາໃຫຍ່ສະຫະປະຊາຊາດກໍ່ໄດ້ເຫັນແລະຍອມຮັບໃນຄວາມສໍາຄັນຂອງການປະກອບສ່ວນຂອງການສຶກສາທີ່ມີການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ (ສະມັດຊາໃຫຍ່ສະຫະປະຊາຊາດ, 2019).

ໃນປີ 2014, ອົງການ UNESCO ໄດ້ສະເໜີໃຫ້ໃຊ້ ວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມ ເຊິ່ງແມ່ນວິທີການທີ່ໄດ້ລວມເອົາແນວຄວາມຄິດ ຂອງການເຕີບໂຕແບບຍືນຍົງ ເຂົ້າໃນ ທຸກໆດ້ານ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ, ບໍ່ວ່າໃນດ້ານການຮຽນ-ການສອນ ຕະຫຼອດຮອດການຄຸ້ມຄອງ ສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ຕ່າງໆ ຂອງສະຖາບັນ ແລະການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງຊຸມຊົນ (Buckler & Creech, 2014). ໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEIs), ແນວຄວາມຄິດຂອງການພັດທະນາແບບຍືນຍົງ ຫຼືການພັດທະນາແບບຍືນຍົງນີ້ ບົ່ນອ້ອມ "ວິທີການພັດທະນາແບບອົງລວມ (whole-approach)"; ເພາະການສຶກສາໃນສະຖາບັນ ໂດຍຜ່ານແຕ່ທາງການບັນຍາຍແລະການສຳມະນານັ້ນແມ່ນຍັງບໍ່ພຽງພໍ (Schopp et

al., 2020). ດັ່ງນັ້ນ, ແນວຄວາມຄິດໃນການໃຫ້ການສຶກສາແບບອົງລວມ ນີ້ຄວນໄດ້ເອົາໄປນຳໃຊ້ ເພາະມັນເປັນວິທີການທີ່ຄຳນຶງເຖິງການເຊື່ອມໂຍງກັນຂອງອົງປະກອບຕ່າງໆຂອງສະຖາບັນ (ເຊັ່ນ: ການສຶກສາ, ການດຳເນີນການ, ຊີວິດໃນວິທະຍາເຂດ) (Schopp et al., 2020).

ວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມເພື່ອຄວາມເຕີບໃຫຍ່ແບບຍືນຍົງໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEIs) ຄວນຈະເປັນພາລະກິດຮ່ວມໃນມະຫາວິທະຍາໄລ ເພາະສະນັ້ນມັນຈຶ່ງຮຽກຮ້ອງໃຫ້ມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທ້າວທັນຂອງທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ບໍ່ວ່າຈະເປັນນັກສຶກສາ, ຄູອາຈານ, ພະນັກງານ ແລະຜູ້ບໍລິຫານ (Christou et al., 2024). ວິທີການດັ່ງກ່າວນີ້ ເປັນຂົວເຊື່ອມຊ່ອງຫວ່າງລະຫວ່າງການຮຽນຮູ້ຢ່າງເປັນທາງການ ແລະ ບໍ່ເປັນທາງການ ເພື່ອເສີມສ້າງສະພາບແວດລ້ອມອັນຍືນຍົງທີ່ສະໜັບສະໜູນປະສົບການການຮຽນຮູ້ທີ່ມີປະສິດທິພາບ (Holst, 2023).

ທ່ານ Holst (2023) ໄດ້ແນະນຳຂອບການເຮັດວຽກແບບກວມລວມ/ຄອບຄຸມສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມ, ເຊິ່ງຂອບວຽກນີ້ແມ່ນສ້າງຂຶ້ນ ບົນພື້ນຖານ 5 ຫຼັກການ (ຄວາມສອດຄ່ອງ, ການຮຽນຮູ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ການມີສ່ວນຮ່ວມ, ຄວາມຮັບຜິດຊອບ, ຄວາມມຸ່ງໝັ້ນໃນໄລຍະຍາວ) ແລະ 7 ຂົງເຂດຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ (ການປົກຄອງ, ຫຼັກສູດ ແລະການຮຽນຮູ້ຢ່າງເປັນທາງການ, ການດຳເນີນແລະການຄຸ້ມຄອງວິທະຍາເຂດ, ຊຸມຊົນແລະເຄືອຂ່າຍ, ການຄົ້ນຄວ້າວິທະຍາສາດ, ການສ້າງຂີດຄວາມສາມາດຂອງມະນຸດ, ແລະການສື່ສານ).

ໂດຍອີງໃສ່ຂອບການເຮັດວຽກແບບອົງລວມນີ້, ໃນພາກຕໍ່ໄປແມ່ນຈະນຳສະເໜີເຄື່ອງມືປະຕິບັດງານທີ່ຈະສາມາດນຳໃຊ້ເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEIs) ເສີມຂະຫຍາຍການຈັດຕັ້ງຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ.

ກິດຈະກຳ 3.1

ຫົວຂໍ້/ປະເພດກິດຈະກຳ	ການວິເຄາະ SWOT (ຈຸດແຂງ ຈຸດອ່ອນ ໂອກາດ ແລະຄວາມສ່ຽງ) ວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມ
ຄຳແນະນຳແລະເນື້ອໃນ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມລະດົມຄວາມຄິດກ່ຽວກັບສິ່ງທີ່ເປັນຈຸດແຂງ, ຈຸດອ່ອນ, ໂອກາດ, ແລະຄວາມສ່ຽງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະຖານການສຶກສາຊັ້ນສູງ (HEI) ຂອງເຂົາເຈົ້າທັງຫມົດ ແລະຄວາມສາມາດຂອງສະຖານການສຶກສານັ້ນ ໃນການປະຕິບັດວິທີການພັດທະນາສະຖາບັນແບບອົງລວມເພື່ອຄວາມຍືນຍົງ.

ບົດທີ 3.2 ເຊັກລິດກວດສອບການປະຕິບັດງານ (action based-checklist audit) ສໍາລັບການຈັດຕັ້ງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖານການສຶກສາຊັ້ນສູງ

ການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ອາຊີບການທ່ອງທ່ຽວ ກັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ການຮຽນຮູ້ຂອງນັກສຶກສາ ເປັນຕົ້ນວ່າ: ການໃຊ້ວິທີການສອນທາງເລືອກຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ກິດຈະກຳການຮຽນຮູ້ຢ່າງຫ້າວຫັນ ຫຼື ການຝຶກອົບຮົມໂດຍເນັ້ນໃຫ້ນັກສຶກສາເຮັດວຽກແບບເປັນໂຄງການ ທີ່ສອດຄ່ອງ ຫຼືກ່ຽວເນື່ອງກັບໜ້າວຽກຕົວຈິງ (Phan et al., 2021) ເຊິ່ງເຮັດໃຫ້ ຫ້ອງການປະສານງານຕະຫຼາດແຮງງານແລະອາຊີບ (Career and Labor Market Liaison Office) ມີຄວາມຈຳເປັນ ແລະ ເປັນປະໂຫຍດໃນດ້ານອາຊີບຂອງນັກສຶກສາຜູ້ຮຽນຈົບ (Bridgstock, 2009).

ເນື່ອງຈາກຕະຫຼາດແຮງງານທົ່ວໂລກໃນຍຸກປັດຈຸບັນກຳລັງມີຄວາມກົດດັນຫຼາຍຂຶ້ນຍ້ອນວ່ານັກສຶກສາທີ່ຈົບອອກມານັ້ນມີ ທັກສະຫຼາກຫຼາຍຕ່າງໆທີ່ໄດ້ຮຽນຮູ້ຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (Coelen & Gribble, 2019), ຄວາມຕ້ອງການດ້ານການພັດທະນາອາຊີບທີ່ເຂັ້ມແຂງ, ມີການວາງແຜນທີ່ດີໄດ້ກາຍເປັນສິ່ງທີ່ຈະແຈ້ງຫຼາຍຂຶ້ນໃນຊ່ວງ ເວລາຂອງພວກເຮົາ (Cummings et al., 2017: p.118).

ແຫຼ່ງຂໍ້ມູນສໍາລັບບົດນໍາສະເໜີ ເພື່ອການອອກແບບ ແລະທົບທວນວັນນະກຳກ່ຽວກັບຫ້ອງການປະສານງານ ແລະພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງນັ້ນ ພວກເຮົາໃຊ້ເອກະສານອ້າງອີງຂອງສາກົນ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບການອອກແບບແລະການພັດທະນາການບໍລິການດ້ານອາຊີບພາຍໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ໃນການທົບທວນນີ້ ພວກເຮົາສຸມໃສ່ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ, ສິ່ງທ້າທາຍ ແລະແນວໂນ້ມທີ່ພື້ນເດັ່ນ (Dey & Real, 2010).

ເວົ້າສະເພາະກໍ່ຄື, ໂດຍອີງໃສ່ການທົບທວນວັນນະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ພວກເຮົາຈະນໍາສະເໜີສິ່ງທີ່ໄດ້ມາດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: ບັນຊີລາຍການກວດສອບ (ເຊັກລິດ (checklist)) ຫຼືການກວດສອບໂດຍອີງໃສ່ການປະຕິບັດ ເຊິ່ງໃນນີ້ແມ່ນມີຈຸດສໍາຄັນ ແລະຂັ້ນຕອນ ທີ່ຈະຕ້ອງໄດ້ເຮັດໃຫ້ແລ້ວແລະບັນລຸຜົນສໍາເລັດ, ເພື່ອໃຫ້ຫ້ອງການປະສານງານ ແລະພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ສາມາດວາງແຜນແລະຄວບຄຸມ. ບຸລິມະສິດຂອງການປະຕິບັດງານ ແລະກິດຈະກຳຂອງພວກເຂົາ ທີ່ຄວນຈະຖືກນໍາມາປະຕິບັດ ແລະຖືກກວດສອບ (Dey & Cruzvergara, 2014).

ໃນພາກຕໍ່ໄປນີ້, ຜູ້ອ່ານຈະສາມາດເຂົ້າໃຈໃນບັນດາແງ່ມູມພື້ນຖານຂອງຂະບວນການກວດສອບຕາມກິດຈະກຳທີ່ມີຂອບເຂດເພື່ອປັບປຸງ ສະຖານະພາບການຈັດຕັ້ງ ແລະ ກະກຽມຂັ້ນຕອນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບທົ່ວໄປຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ຈຸດກວດກາ ແຕ່ລະຈຸດ ຈະໄດ້ຮັບວິເຄາະເພີ່ມຕື່ມອີກ ເພື່ອໃຫ້ມີແນວທາງທີ່ລະອຽດຫຼາຍຂຶ້ນສໍາລັບການດໍາເນີນກິດຈະກຳ ທີ່ອາດຈະຖືກຍົກຂຶ້ນມາພິຈາລະນາໃຊ້ເປັນວິທີທາງປະຕິບັດໃນການຈັດຕັ້ງ ແລະການຄຸ້ມຄອງກິດຈະກຳ ໃນຫ້ອງການ ປະສານງານ ແລະ ພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ.

*** ຈຸດທີ 1: ການປະເມີນແລະວາງແຜນຄວາມຕ້ອງການຂອງນັກສຶກສາ, ຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວ ແລະຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ**

1.1 ການດຳເນີນການໃນຂັ້ນນີ້, ການວິເຄາະແມ່ນຈະເວົ້າເຖິງໂປຣໄຟລ໌ (profile) ຫຼືປະຫວັດຂອງຜູ້ຮຽນທີ່ຈະຈົບຈາກພາກວິຊາການທ່ອງທ່ຽວ ແລະການໂຮງແຮມ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ໂດຍສະເພາະ ຂໍ້ມູນສ່ວນບຸກຄົນຂອງກຸ່ມນັກສຶກສາທີ່ເປັນຕົວຢ່າງ (ເຊັ່ນ: ອາຍຸ, ເພດ, ແລະທີ່ຢູ່ອາໄສຖາວອນແລະຊົ່ວຄາວ; ອາຊີບຂອງພໍ່ແມ່ ການຈົບການສຶກສາຈາກໂຮງຮຽນມັດທະຍົມ, ແລະອື່ນໆ) ແມ່ນຈະໄດ້ນຳມາວິເຄາະ. ນອກນີ້ ຍັງສາມາດເກັບຂໍ້ມູນໂດຍຜ່ານວິທີການເກັບຂໍ້ມູນປະຖົມພູມ (primary data) ເຊິ່ງຈະໄດ້ຮັບຂໍ້ມູນທີ່ເໝາະສົມກວ່າ. ຖ້າທ່ານບໍ່ມີຂໍ້ມູນຄຸນນະພາບສະເພາະກ່ຽວກັບຄຸນລັກສະນະຂອງກຸ່ມປະຊາກອນ ໂດຍສະເພາະແມ່ນຄວາມຕ້ອງການຂອງນັກສຶກສາ, ກໍ່ໃຫ້ດຳເນີນການຄົ້ນຄວ້າແບບປະຖົມພູມ (primary research) ໂດຍການສຳພາດ, ການສື່ສານເປັນກຸ່ມຈຸດສຸມ ແລະໃຊ້ແບບສອບຖາມເພື່ອລະບຸໄດ້ຂໍ້ມູນຕ່າງໆທີ່ຈຳເປັນ ເຊັ່ນ: ເປົ້າໝາຍໃນການປະກອບອາຊີບຂອງນັກສຶກສາ, ສິ່ງທ້າທາຍ, ແລະຄວາມຄາດຫວັງຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ. (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 1.1.1-1.1.2 ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

1.2 ຂັ້ນທີ 2 ຂອງບາດກ້າວທີ 1 ແມ່ນເປັນຂັ້ນຕອນການວິເຄາະແນວໂນ້ມເພື່ອເບິ່ງທ່າອ່ຽງຂອງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ເຊິ່ງນີ້ແມ່ນເປັນການປະກອບສ່ວນອັນສຳຄັນຕໍ່ສະພາບການອຸດສາຫະກຳຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ພາກອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ. ໃນນີ້ເຈົ້າຕ້ອງໄດ້ບັນທຶກ ແລະ ສຶກສາສະພາບການທ່ອງທ່ຽວໃນປະຈຸບັນ ແລະ ອະນາຄົດ ເຊັ່ນ: ຕະຫຼາດແຮງງານຂອງການທ່ອງທ່ຽວ ເປັນຕົ້ນ. ໃນຂັ້ນຕອນນີ້ ທ່ານຈະຕ້ອງໄດ້ສຳຫຼວດເບິ່ງແນວໂນ້ມຕະຫຼາດແຮງງານ, ອຸດສາຫະກຳເກີດຂຶ້ນໃໝ່ ແລະລວມເຖິງຄວາມຕ້ອງການຂອງນາຍຈ້າງເພື່ອຮັບປະກັນວ່າ ການພັດທະນາອາຊີບນັ້ນຕອບສະໜອງໄດ້ກຳລັງແຮງງານທີ່ຕ້ອງການຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ. (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 1.2.1-1.2.2 ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

ເຊກລິດ

[] 1.1.1 ເກັບກຳຂໍ້ມູນຈາກບັນທຶກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງທີ່ໄດ້ຈັດເກັບບັນທຶກໄວ້ໃນພະແນກ ຫຼືພາກວິຊາຂອງຄະນະວິຊາ ໃນ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ກ່ຽວກັບຄຸນລັກສະນະ ທາງດ້ານປະຊາກອນ ແລະຄວາມຕ້ອງການຂອງນັກສຶກສາທີ່ກຳລັງສຶກສາຢູ່ໃນຄະນະວິຊານັ້ນ.

[] 1.1.2 ມັນຈຳເປັນບໍ່ທີ່ຈະຄົ້ນຫາຂໍ້ມູນ ແລະຂໍ້ມູນເພີ່ມເຕີມ ກ່ຽວກັບເປົ້າໝາຍຂອງນັກສຶກສາ, ຄວາມຕ້ອງການການຈ້າງງານໃນອະນາຄົດ ແລະຄວາມຄາດຫວັງ; ໂດຍທັງໝົດນີ້ກໍ່ເພື່ອ ເກັບກຳຂໍ້ມູນໂດຍຜ່ານການຄົ້ນຄວ້າແບບປະຖົມພູມ (primary research) (ເຊັ່ນ: ດຳເນີນການສຳຫຼວດ, ການສື່ສານໃນກຸ່ມຈຸດສຸມ ແລະການສຳພາດ)? [ຖ້າຕອບວ່າ “ຈຳເປັນ”, ກໍ່ໃຫ້ລົງມີເຮັດການຄົ້ນຄວ້າເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນດັ່ງກ່າວນັ້ນເລີຍ!]

[] 1.2.1 ພິຈາລະນາວ່າມີການສຶກສາຄົ້ນຄວ້າເບິ່ງທ່າອ່ຽງຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວຫຼືບໍ່, ຊອກກວດສອບ ເບິ່ງວ່າໄດ້ມີການເກັບກຳແລະວິເຄາະຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບແນວໂນ້ມໃຫມ່ ໃນອຸດສາຫະກຳການ ທ່ອງທ່ຽວ ແລະອຸດສາຫະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການທ່ອງທ່ຽວຫຼືບໍ່, ກວດເຊັກເບິ່ງວ່າທ່ານ ໄດ້ເກັບກຳຂໍ້ມູນກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງນາຍຈ້າງໃນປະຈຸບັນແລະໃນອະນາຄົດຫຼືບໍ່.

[] 1.2.2 ກວດກາເບິ່ງຈາກຂໍ້ມູນທີ່ມີຢູ່ກ່ອນໜ້ານີ້ເພື່ອເບິ່ງໃຫ້ໝັ້ນໃຈວ່າມີຄວາມຈຳເປັນໃນການຈັດການບໍລິການພັດທະນາດ້ານອາຊີບໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການແຮງງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ການທ່ອງທ່ຽວຫຼືບໍ່.

1.3 ຫຼັງຈາກບັນທຶກສະຖານະຄວາມຕ້ອງການໃນປະຈຸບັນຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ ແລ້ວ, ໃຫ້ກຳນົດເປົ້າໝາຍຂອງຫ້ອງການ ດັ່ງກ່າວນັ້ນຕາມຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢູ່ ໂດຍການກຳນົດຕົວຊີ້ວັດຄວາມສຳເລັດ ແລະປະເມີນຜົນງານການປະຕິບັດ ໃນດ້ານຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: (ກ) ຕຳແໜ່ງຝຶກງານທີ່ຂຶ້ນແຜນໄວ້ຕາມຄຳຮ້ອງຂໍ, (ຂ) ສະເໜີຕຳແໜ່ງໃນບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວສຳລັບນັກສຶກສາຝຶກງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານ, ແລະ (ຄ) ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກສຶກສາໃນການບໍລິການຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງທ່ານ (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 1.3.1-1.3.2 ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

ເຊັກລິດ

[] 1.3.1 ທ່ານເຄີຍໄດ້ບັນທຶກບໍ່ວ່າໃນຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງທ່ານມີຊັບພະຍາກອນຫຍັງແດ່?

[] 1.3.2 ທ່ານເຄີຍໄດ້ສ້າງຫຼືກຳນົດຕົວຊີ້ວັດຜົນສໍາເລັດ ແລະຜົນງານ ສໍາລັບໃຊ້ໃນຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນຂອງທ່ານບໍ່ ເຊັ່ນ: ກ) ຈຳນວນການຝຶກງານທີ່ຂຶ້ນແຜນຂໍ້ໄວ້, ຂ) ຈຳນວນຕໍາແໜ່ງງານໃນບໍລິສັດທ່ອງທ່ຽວທີ່ຮັບນັກສຶກສາຂອງທ່ານໄປຝຶກງານໃນຕະຫຼາດແຮງງານດັ່ງກ່າວ, ແລະ ຄ) ລະດັບການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກສຶກສາໃນການບໍລິການດ້ານຕ່າງໆທີ່ທາງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນຈັດໃຫ້?

-<0>-

* ຈຸດທີ 2: ການພັດທະນາຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

2.1 ການດຳເນີນການໃນຂັ້ນນີ້ ແມ່ນກ່ຽວພັນກັບການລະບຸສະຖານະພາບທີ່ເປັນຢູ່ຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ.

2.1.1-2.1.3 ເວົ້າສະເພາະຄື ມັນກວມເອົາບັນດາການດຳເນີນການໃນໜ້າວຽກຕ່າງໆ ແລະ ການດຳເນີນການທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການປະຕິບັດຊຸດໜ້າວຽກ ແລະການຈັດການທີ່ສ້າງຄວາມເຂັ້ມແຂງໃຫ້ແກ່ການປະຕິບັດງານຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ. ການດຳເນີນການດັ່ງກ່າວແມ່ນເນັ້ນໜັກໃສ່ສາມພາກສ່ວນດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້: (ກ) ການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫຼືອແບບບູລະນາການຈາກຖານຂໍ້ມູນຂອງນັກສຶກສາທີ່ກຳລັງຮຽນຢູ່ ແລະນັກສຶກສາທີ່ຈົບໄປແລ້ວ ເຊິ່ງໃນໃຫ້ບໍລິການທາງເອເລັກໂຕຣນິກຜ່ານຫ້ອງສະໝຸດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (Gamelin, 2023), (ຂ) ການດຳເນີນການວາງແຜນກ່ຽວກັບການຕິດຕໍ່ແລະການສື່ສານຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງກັບອົງການຕົວແທນ ແລະນາຍຈ້າງໃນການຈ້າງງານໃນຕະຫລາດແຮງງານ (ການທ່ອງທ່ຽວ) ແລະ, (ຄ) ການຈັດຕັ້ງ, ອອກແບບ ແລະພັດທະນາສະພາບແວດລ້ອມທາງອີເລັກໂຕຣນິກ ເພື່ອເປີດໃຊ້ງານສໍາລັບຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ; ແນວທາງການປະຕິບັດທີ່ດີໃນປະຈຸບັນສໍາລັບແອັບພລິເຄຊັນ (application) ທີ່ເປັນມິດກັບຜູ້ໃຊ້ ແມ່ນການສ້າງໃຫ້ມີເວັບໄຊທ໌ (website) ຫຼື ພອດທໍລ (portal) ທີ່ໃຊ້ງານງ່າຍ (ເຊັ່ນວ່າ: ສໍາລັບນັກສຶກສາທົ່ວໄປ, ນັກສຶກສາຕ່າງວັດທະນະທຳ ແລະຜູ້ພິການ ເປັນຕົ້ນ). ເຊິ່ງນັກສຶກສາສາມາດເຂົ້າເຖິງແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນຕ່າງໆ, ຈັດຕາຕະລາງນັດໝາຍ ແລະສາມາດເຂົ້າໄປຕິດຕາມເບິ່ງຄວາມຄືບໜ້າຂອງການພັດທະນາວິຊາຊີບຂອງເຂົາເຈົ້າໄດ້. ເຊິ່ງບັນດາການດຳເນີນການເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຈະຖືກນໍາສະເໜີໃນຮູບແບບເຊັກລິດແລະຕ້ອງໄດ້ໝາຍແຕ່ລະລາຍການກວດສອບໃນເຊັກລິດນັ້ນໃຫ້ສໍາເລັດ ຄືທີ່ໄດ້ປະຕິບັດໃນຈຸດທີ່ຜ່ານມາກ່ອນໜ້ານີ້, ແລະລວມເຂົ້າໃສ່ໄວ້ໃນຮູບພາບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງເນື້ອໃນເອກະສານຕໍ່ໄປ. (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 2.1-2.1.3.2 ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

ເຊັກລິດ

[] 2.1.1 ທ່ານໄດ້ສ້າງຫ້ອງສະໝຸດສໍາລັບເປັນແຫຼ່ງຊັບພະຍາກອນກວມລວມທີ່ສົມບູນແບບຢູ່ໃນຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ ຂອງສະຖາບັນ ການສຶກສາ ຊັ້ນສູງ ຂອງເຈົ້າບໍ? ທ່ານໄດ້ຈັດເກັບລວບລວມເອກະສານຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ຄໍາແນະນໍາການຂຽນ ຊີວະປະຫວັດ ສະໝັກງານ (CV), ຕົວຢ່າງຈົດໝາຍແນະນໍາ/ໜັງສືເອກະສານອ້າງອີງ, ຄໍາແນະນໍາເຄັດລັບສໍາລັບການ ສໍາພາດງານ ແລະ ເອກະສານກ່ຽວກັບກົນລະຍຸດໃນການຊອກຫາຫາວຽກແລ້ວຫຼືບໍ?

[] 2.1.2 ມີເຄືອຂ່າຍທີ່ພັດທະນາແລ້ວ ເພື່ອສະໜັບສະໜູນການເຊື່ອມໂຍງຫ້ອງການປະສານງານແລະພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງກັບຕະຫຼາດແຮງງານແລ້ວບໍ?

[] 2.1.2.1 ທ່ານໄດ້ພັດທະນາໃຫ້ມີເຄືອຂ່າຍການຕິດຕໍ່ກັບນາຍຈ້າງພາຍໃນຂັ້ນທ້ອງຖິ່ນແລ້ວບໍ?

[] 2.1.2.2 ທ່ານໄດ້ພັດທະນາໃຫ້ມີເຄືອຂ່າຍກັບບັນດາອົງກອນທີ່ເປັນນາຍຈ້າງໃນລະດັບຊາດແລ້ວບໍ?

[] 2.1.2.3 ທ່ານໄດ້ພັດທະນາໃຫ້ມີເຄືອຂ່າຍກັບບັນດາອົງກອນທີ່ເປັນນາຍຈ້າງໃນລະດັບສາກົນແລ້ວບໍ?

[] 2.1.3.1 ເວັບໄຊທ໌ຂອງຫ້ອງການປະສານງານ ແລະພັດທະນາອາຊີບ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (ແລະແອັບພລິເຄຊັນ (applications) ອອນໄລນ໌ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ) ອອກແບບມາເພື່ອໃຫ້ເປັນມິດກັບຜູ້ໃຊ້ ແລະມີເນື້ອໃນທີ່ເໝາະສົມແລ້ວບໍ?

[] 2.1.3.2 ນັກສຶກສາສາມາດເຂົ້າເຖິງຂໍ້ມູນຂ່າວສານຕ່າງໆທີ່ມີທາງອອນລາຍໄດ້ງ່າຍຕາມຕ້ອງການບໍ - ເຊັ່ນ: ຂໍ້ມູນ, ຂ່າວສານແລະເອກະສານຕ່າງໆ ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂັ້ນຕອນ ແລະຂະບວນການດໍາເນີນກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຊອກຫາຕໍາແໜ່ງງານທີ່ຍິ່ງວ່າງ ແລະບ່ອນທີ່ມີຕໍາແໜ່ງວ່າງສໍາລັບການຝຶກງານ?

* ຈຸດທີ 3: ການມີສ່ວນຮ່ວມ ແລະຂະບວນການເຂົ້າເຖິງນັກສຶກສາ

3.1 ການໃຫ້ຄໍາແນະນຳດ້ານວິຊາຊີບ ແລະ ການສະໜັບສະໜູນສິ່ງເສີມນັກສຶກສາ ເປັນຈຸດສຳຄັນຂອງການອ້າງອີງທີ່ກ່ຽວພັນກັບໜ້າທີ່ ແລະຄວາມຮັບຜິດຊອບຫຼັກຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ. ການເຊື່ອມໂຍງການບໍລິການສິ່ງເສີມພັດທະນາອາຊີບນັກສຶກສາຕ່າງໆ (ເຊັ່ນ: ຫ້ອງສະໝຸດ, ແອັບພລິເຄຊັນ ຈຳລອງເອເລັກໂຕຣນິກ ເພື່ອ ຄວບຄຸມ ແລະຮຽນຮູ້ທັກສະຕ່າງໆກ່ຽວຂ້ອງກັບການທ່ອງທ່ຽວ, ແອັບພລິເຄຊັນການຮຽນຮູ້ແບບເປັນເກມ, ເວັບໄຊທ໌ໂຕ້ຕອບທີ່ງ່າຍຕໍ່ການເຂົ້າເຖິງແລະນຳໃຊ້ ແລະອື່ນໆ,) ມີສ່ວນຊ່ວຍ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ກັບການບໍລິການທີ່ສະເໜີໃຫ້ນັກສຶກສາຢ່າງຫຼວງຫຼາຍ, ແລະພ້ອມດຽວກັນນັ້ນ ກໍ່ຍັງຊ່ວຍກະຕຸກຊຸກຍູ້ໃຫ້ນັກສຶກສາປະກອບສ່ວນ, ເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ, ສືບຕໍ່ຫາ ແລະ ຊອກຫາຂໍ້ມູນ ຫຼາຍຂຶ້ນ (Reinders & Wattana, 2015). ອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນແມ່ນການເຊື່ອມໂຍງການບໍລິການດ້ານວິຊາຊີບທີ່ລົງທຶນໃນທິດທາງໃໝ່ຕາມຄວາມຕ້ອງການໃໝ່ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວ ເຊັ່ນ: ຜູ້ຊ່ຽວຊານດ້ານຊັບພະຍາກອນມະນຸດໃນການທ່ອງທ່ຽວທາງທະເລ ຫຼືໃຕ້ທະເລ, ຫຼືຜູ້ຊ່ຽວຊານ ແອັບພລິເຄຊັນເອເລັກໂຕຣນິກໃນການທ່ອງທ່ຽວ ຫຼື ຜູ້ຊ່ຽວຊານໃນການນຳໃຊ້ເທັກໂນໂລຢີຫຸ້ນຍົນໃນການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ອື່ນໆ, ແລະປະເດັນສຳຄັນ ສຸດທ້າຍກໍ່ແມ່ນການລວມເອົາການບໍລິການດ້ານການພັດທະນາອາຊີບເຂົ້າໃນການປະຖົມນິເທດນັກສຶກສາໃໝ່ ແລະຈັດໃຫ້ມີການສຳມະນາທາງວິຊາການ (workshop) ເປັນປະຈຳກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຂຽນຊີວະປະຫວັດສະໜັກວຽກ (CV), ທັກສະການສຳພາດ, ການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະຍຸດທະວິທີໃນການຊອກຫາວຽກ (Smith, 2014), (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 3.1.1-3.1.3 ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

3.2 ກິດຈະກຳຫຼັກຕົ້ນຕໍຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແມ່ນປະກອບມີ ການບໍລິການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບໃຫ້ແກ່ນັກສຶກສາ, ໂອກາດໃນຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະການສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫຼືອນັກສຶກສາຜູ້ຮຽນຈົບຈາກສະຖາບັນ, ສິ່ງສຳຄັນອີກອັນໜຶ່ງໃນກິດຈະກຳທີ່ໄດ້ກ່າວມານັ້ນກໍ່ຄືການໃຫ້ຄໍາປຶກສາແນະນຳເປັນລາຍບຸກຄົນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາຄົ້ນຫາອາຊີບ, ວາງແຜນ ແລະຕັດສິນໃຈໃນອາຊີບທີ່ສົນໃຈ (Gordon, 1998; 2006; 2015). (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 3.2 ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

3.3 ຄວາມພະຍາຍາມຊ່ວຍເຫຼືອນັກສຶກສາແມ່ນຕ້ອງມີການສື່ສານ ແລະສິ່ງເສີມການບໍລິການທາງດ້ານອາຊີບທີ່ທາງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບສະໜອງໃຫ້ນັ້ນຢ່າງເໝາະສົມ. ເພື່ອໃຫ້ການສື່ສານດັ່ງກ່າວນັ້ນມີປະສິດທິພາບສູງສຸດ ແມ່ນແຄມເປນຜ່ານທາງອີເມລ໌, ສົມວນຊົນ, ໂປສເຕີ ແລະການນຳສະເໜີ ເປັນຕົ້ນແມ່ນການນຳສະເໜີໃນຫ້ອງຮຽນແກ່ນັກສຶກສາປີທຳອິດ ໂດຍອາຈານ ຫຼືພະນັກງານຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ, ເພື່ອເພີ່ມສະຕິຮັບຮູ້ໃນບໍລິການທາງດ້ານອາຊີບທີ່ສະໜອງໂດຍຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງສະຖາບັນ. (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 3.3.1-3.3.3 ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

ເຊັກລິດ

[] 3.1.1 ຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງທ່ານມີພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ແລະໂຄງສ້າງເສີມສະໜັບສະໜູນການພັດທະນາອາຊີບທີ່ເໝາະສົມ ແລະທັນສະໄໝບໍ? (ເຊັ່ນ: ຫໍສະໝຸດທີ່ທັນສະໄໝ, ຊອບແວແອັບປລິເຄຊັນ ຈຳລອງສຳລັບການຄວບຄຸມ ແລະຝຶກຝົນຮຽນຮູ້ທັກສະ ໃນການທ່ອງທ່ຽວຕ່າງໆ, ເວັບໄຊ້ໂຕ້ຕອບທີ່ເຂົ້າເຖິງແລະນຳໃຊ້ໄດ້ງ່າຍ, ແອັບພລິເຄຊັນແບບເກມສຳລັບການຮຽນຮູ້ ແລະພັດທະນາທັກສະ, ແລະອື່ນໆ.)

[] 3.1.2 ທ່ານໄດ້ເຊື່ອມໂຍງການບໍລິການດ້ານວິຊາຊີບທີ່ລົງທຶນໃນທິດທາງໃໝ່ໂດຍອີງໃສ່ຕາມຄວາມຕ້ອງການໃໝ່ຂອງຕະຫຼາດແຮງງານການທ່ອງທ່ຽວແລ້ວບໍ?

[] 3.1.3 ໃນຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ, ທ່ານໄດ້ຈັດໃຫ້ມີການສຳມະນາທາງວິຊາການ (workshop) ກ່ຽວກັບຫົວຂໍ້ຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ການຂຽນຊີວະປະຫວັດສະໜັກວຽກ (CV), ທັກສະການສຳພາດ, ການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະຍຸດທະວິທີໃນການຊອກຫາວຽກ ເປັນປະຈຳບໍ?

[] 3.2 ຢູ່ຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບຂອງທ່ານ ໄດ້ຈັດໃຫ້ມີຊ່ວງເວລາສຳລັບໃຫ້ຄຳປຶກສາແນະນຳເປັນລາຍບຸກຄົນເພື່ອຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາຄົ້ນຫາອາຊີບ, ວາງແຜນ ແລະຕັດສິນໃຈໃນອາຊີບທີ່ສົນໃຈ ຢູ່ບໍ?

[] 3.3.1 ທ່ານໃຊ້ແຄມເປນຜ່ານທາງອີເມລ໌ເພື່ອໃຫ້ການສື່ສານມີປະສິດທິພາບສູງກວ່າເດີມບໍ?

[] 3.3.2 ທ່ານໃຊ້ສົມວນຊົນເພື່ອໃຫ້ການສື່ສານມີປະສິດທິພາບສູງກວ່າເດີມບໍ?

[] 3.3.3 ເພື່ອໃຫ້ການສື່ສານມີປະສິດທິພາບສູງກວ່າເດີມ, ທ່ານໄດ້ໃຫ້ອາຈານ ຫຼືພະນັກງານຫ້ອງການໃຊ້ໂພດສະເຕີ ແລະການນຳສະເໜີ ບໍ?

*** ຈຸດທີ 4: ການສ້າງ ແລະພັດທະນາໂປຼແກຼມຝຶກງານ ແລະການຈັດຫາງານ**

ຂັ້ນຕອນທີ່ສໍາຄັນປະການທີສີ່ ຄືການດໍາເນີນການກ່ຽວກັບຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອ ແລະການສະໜັບສະໜູນ ທີ່ທາງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ ໄດ້ຈັດສະໜອງໃຫ້ໃນເລື່ອງທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການຝຶກງານ ແລະຈັດຫາງານ ແກ່ນັກສຶກສາສາຂາວິຊາການທ່ອງທ່ຽວ. ໂດຍສະເພາະ, ສ່ວນໜຶ່ງຂອງການປະຕິບັດນີ້ກວດສອບເບິ່ງສາມສ່ວນຄື: (ກ) ການສ້າງໂຄງການຝຶກງານທີ່ເໝາະສົມ, (ຂ) ການຊອກຫາຕໍາແໜ່ງງານ ແລະຈັດວາງວຽກແກ່ນັກສຶກສາໃນໜ້າວຽກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງສໍາລັບການຈ້າງງານ, ແລະ (ຄ) ການລະບຸກຳນົດ ແລະການຈັດຕັ້ງໃຫ້ມີງານກິດຈະກຳທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກ່ຽວກັບອາຊີບຂອງນັກສຶກສາ, ຕົວຢ່າງ: ນັກສຶກສາການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການໂຮງແຮມ ແລະນັກສຶກສາຈົບການສຶກສາຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ (ເບິ່ງ "ເຊັກລິດສ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ" ໃນຮູບ: 4.1-4.3 ທາງຂ້າງລຸ່ມ). ລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມໃນແຕ່ລະພາກຍ່ອຍຂອງຂັ້ນຕອນນີ້, ອາດຈະໄດ້ພິຈາລະນາບັນດາການປະຕິບັດຕໍ່ໄປນີ້:

4.1 ສ້າງໂຄງການຝຶກງານທີ່ເໝາະສົມ ຜູ້ທີ່ສົນໃຈສາມາດອ້າງອີງເອກະສານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະປຶກສາຫາລືກ່ຽວກັບບັນຫາແລະຂັ້ນຕອນທີ່ສໍາຄັນ ໃນການສ້າງໂຄງການຝຶກງານ (ເບິ່ງ: Indeed, 2024a; CRA, 2024; Kolb, 2014) (ເບິ່ງຮູບ 4.1 "ລາຍການກວດສອບ" ທາງຂ້າງລຸ່ມ)

4.2 ຊອກຫາວຽກ/ບ່ອນເຮັດວຽກສໍາລັບນັກສຶກສາຂອງທ່ານໃນອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການທ່ອງທ່ຽວ. ຕິດຕາມການໄດ້ວຽກເຮັດງານທຳຂອງນັກສຶກສາ ແລະສືບຕໍ່ປັບປຸງຍຸດທະສາດເພື່ອປັບປຸງອັດຕາການໄດ້ວຽກໃຫ້ສູງຂຶ້ນ (ເບິ່ງ: Emmersion, 2024; GOV.UK, 2024) (ເບິ່ງ ຮູບ 4.2 "ລາຍການກວດສອບ" ທາງຂ້າງລຸ່ມ).

4.3 ລະບຸ ແລະຈັດງານອີເວັນ (event) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ເຊັ່ນ: ຕະຫຼາດນັດແຮງງານ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອາຊີບຂອງນັກສຶກສາຂອງທ່ານ. ໃຫ້ບຸລິມະສິດແກ່ງານອີເວັນ (event) ທີ່ນັກສຶກສາສາມາດພົບກັບອະນາຄົດນາຍຈ້າງ, ຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບຄວາມຄາດຫວັງຂອງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະຊອກຫາໂອກາດໃນການທີ່ຈະໄດ້ວຽກເຮັດງານທຳໃນພາກການທ່ອງທ່ຽວ. (ເບິ່ງ Indeed 2024b.) (ເບິ່ງ "ລາຍການກວດສອບ" ຮູບ 4.3 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.)

ເຊກລິດ

[] 4.1 ທ່ານກຳລັງຫາໂອກາດເພື່ອຮ່ວມເຮັດວຽກແບບສ້າງສັນກັບບັນດາພາກ/ພະແນກວິຊາ ເພື່ອພັດທະນາ ໂອກາດ ໃນການຝຶກງານທີ່ສອດຄ່ອງກັບໂຄງການຫຼັກສູດທີ່ນັກສຶກສາກຳລັງຮຽນຢູ່ນັ້ນບໍ່?

[] 4.2 ໃນຖານະເປັນຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ, ທ່ານໄດ້ຈັດຕັ້ງຫຼືກຳລັງຈະຈັດໃຫ້ມີງານອີເວັນ (event) ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບວຽກ ແລະການຫາວຽກ ເພື່ອເປັນເວທີໃຫ້ນັກສຶກສາໄດ້ມີໂອກາດພົບກັບວ່າທີ່ຜູ້ຈະເປັນນາຍຈ້າງໃນອານາຄົດ ແລະໄດ້ຮຽນຮູ້ກ່ຽວກັບ ຄວາມຄາດຫວັງຂອງອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ; ແລະສຳຫຼວດເບິ່ງໂອກາດ/ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການທີ່ຈະໄດ້ວຽກເຮັດງານທຳບໍ່?

[] 4.3.1 ເຈົ້າໄດ້ສ້າງລະບົບຕິດຕາມຜົນການລົງຝຶກງານຂອງນັກສຶກສາແລ້ວບໍ່?

[] 4.3.2 ທ່ານຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ຜົນຮັບຂອງການໄດ້ວຽກເຮັດຂອງນັກສຶກສາຂອງທ່ານຢ່າງເປັນເປັນລະບົບບໍ່? ແລະໂດຍອີງໃສ່ຂໍ້ມູນທີ່ໄດ້ຈາກການຕິດຕາມນັ້ນ ທ່ານໄດ້ມີການດັດປັບຍຸດທະສາດຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງບໍ່ເພື່ອປັບປຸງອັດຕາການໄດ້ວຽກເຮັດງານທຳໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວໃຫ້ສູງຂຶ້ນ?

* ຈຸດທີ 5: ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງສົດເກົ້າ

ຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ ບໍ່ພຽງແຕ່ຈະດໍາເນີນກິດຈະກຳທີ່ສໍາຄັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ກັບການໃຫ້ບໍລິການຈາກນັກສຶກສາທີ່ຈົບໄປແລ້ວແກ່ນັກສຶກສາຜູ້ທີ່ກຳລັງສຶກສາຢູ່, ແຕ່ຍັງສະໜັບສະໜູນ ສົດເກົ້າ (ນັກສຶກສາທີ່ຈົບ) ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະຍັງໄດ້ຂໍໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມາຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍທົ່ວໄປອີກດ້ວຍ. ໂດຍສະເພາະຢ່າງຍິ່ງ ໃນບໍລິບົດຂອງກິດຈະກຳທີ່ທາງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບໄດ້ດໍາເນີນການຢູ່ ເຊິ່ງທາງຫ້ອງການຈະເນັ້ນໃສ່ການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະຄໍາແນະນຳຈາກ ນັກສຶກສາເກົ່າທີ່ຈົບການສຶກສາໄປແລ້ວ, ພັດທະນາເຄືອຂ່າຍກັບນັກສຶກສາທີ່ຮຽນຈົບ ແລະຊຸກຍູ້ສິ່ງເສີມພັດທະນານັກສຶກສາໃຫ້ໄດ້ວຽກງານຕາມການແນະນຳ ແລະການໃຫ້ຄວາມຊ່ວຍເຫຼືອໂດຍນັກສຶກສາເກົ່າທີ່ຈົບການສຶກສາໄປແລ້ວ, ສິ່ງເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນໄດ້ມາໂດຍຜ່ານການຕິດຕໍ່ໂດຍກົງກັບຜູ້ຮຽນຈົບ ເຊັ່ນ ການສຳມະນາທາງວິຊາການ, ຫຼືການມີງານອີເວັນທີ່ມີກິດຈະກຳສໍາລັບນັກສຶກສາປະລິນຍາຕີທີ່ກຳລັງສຶກສາຢູ່ໃນປະຈຸບັນ ທີ່ກ່ຽວກັບການພັດທະນາໃນອຸດສາຫະກຳ ການທ່ອງທ່ຽວແລະການໂຮງແຮມ. ກິດຈະກຳທີ່ລວມຢູ່ໃນຂັ້ນຕອນນີ້ອາດຈະປະກອບມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

5.1 ການສ້າງໂຄງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ. ຮູບແບບຂອງການຮ່ວມມືຢ່າງເປັນທາງການແມ່ນອີງໃສ່ຂໍ້ຕົກລົງຫຼືສັນຍາສຸພາບບຸລຸດ ຫຼືສັນຍາລູກຜູ້ຊາຍ ຫຼື ສັນຍາກຽດຕິຍົດ, ດັ່ງນັ້ນ, ການກຳນົດລະບຽບກົດເກນຄວາມຮ່ວມມືກັບທີ່ປຶກສາຈຶ່ງເປັນເລື່ອງທີ່ດີ ເຊັ່ນ: ການກຳນົດເປົ້າໝາຍຄວາມພົວພັນການເປັນທີ່ປຶກສາ. ລະບຸທັກສະທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບການເສີມສ້າງ ກ່ຽວກັບນັກສຶກສາການທ່ອງທ່ຽວແລະການໂຮງແຮມ; ແລະກຳນົດຂອບການສື່ສານ ແລະການຮ່ວມມື ຕາມຜົນປະໂຫຍດທີ່ຄາດວ່າຈະໄດ້ຮັບລະຫວ່າງທັງສອງຝ່າຍ. ຜົນສໍາເລັດຂອງໂຄງການຈະໄດ້ຮັບການປະເມີນໂດຍອີງໃສ່ຜົນງານການປະຕິບັດ, ເຊັ່ນ: ຄຸນນະພາບ ແລະເນື້ອໃນຂອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ດ້ານອາຊີບ. ແລະທັກສະການ ຈ້າງງານ ທີ່ນາຍຈ້າງຕ້ອງການ ແລະວິທີການລວມເອົາທັກສະເຫຼົ່ານີ້ເຂົ້າໄວ້ໃນໂຄງການຫຼັກສູດ. (ເບິ່ງ Okolie et al., 2020.) (ເບິ່ງ "ລາຍການກວດສອບ" ຮູບ 5.1 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.)

5.2 ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກສຶກສາທີ່ຈົບແລ້ວ. ໃນຄວາມເປັນຈິງຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນປະຈຸບັນນີ້ ການເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມຂອງນັກສຶກສາທີ່ຈົບໄປແລ້ວ ຖືເປັນກິດຈະກຳທີ່ສໍາຄັນຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ ເນື່ອງຈາກວ່າມັນຍັງເຊື່ອມໂຍງຕິດພັນກັບການສົ່ງເສີມຊື່ສຽງຂອງນັກສຶກສາທີ່ຈົບໄປຈົບນັ້ນ ແລະຄວາມແຕກຕ່າງທາງດ້ານຄຸນນະພາບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ຈາກການສຶກສາທົບທວນວັນນະກຳ ແລະຜົນງານການຄົ້ນຄວ້າ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແມ່ນປະກົດເຫັນວ່ານັກສຶກສາຈົບໄປແລ້ວນັ້ນອາດຈະມີການຕອບສະໜອງໃນທາງບວກຕໍ່ຄວາມພະຍາຍາມໃນການໃຫ້ພວກເຂົາເຈົ້າເຂົ້າມາມີສ່ວນຮ່ວມ ເມື່ອພວກເຂົາເຈົ້າມີສ່ວນຮ່ວມຢ່າງທົ່ວເຖິງໃນການຊ່ວຍເຫຼືອດ້ານອາຊີບ ໂດຍຜ່ານງານອີເວັນ (events) ເພື່ອສ້າງເຄືອຂ່າຍ ແລະກິດຈະກຳອື່ນໆທີ່ຈັດໂດຍຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ, ການເຂົ້າຮ່ວມການບັນຍາຍໃນຮົ່ວຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະໂອກາດອື່ນໆ ທີ່ ກ່ຽວຂ້ອງກັບສິ່ງອໍານວຍຄວາມສະດວກ ແລະນະໂຍບາຍທີ່ເປັນສ່ວນໜຶ່ງຂອງການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ເຊັ່ນ: ໂຄງການຝຶກງານ ແລະການໃຫ້ຄໍາແນະນຳໃນບ່ອນເຮັດວຽກ. ກິດຈະກຳສ້າງຄວາມສໍາພັນ ແລະສ້າງເຄືອຂ່າຍກັບຊຸມຊົນນັກສຶກສາເກົ່າ ສາມາດສົ່ງເສີມໃຫ້ໄດ້ຮັບຜົນດີໄດ້ໂດຍຜ່ານການນຳໃຊ້ເຕັກໂນໂລຢີຕ່າງໆ ເຊັ່ນ: ກອງປະຊຸມທາງໄກ. ການອັບເດດປັບປຸງຢ່າງເປັນປົກກະຕິຜ່ານການສຳມະນາທາງອອນລາຍ ແລະ ແລະວັນນັດພົບແຮງງານ (ຕະຫຼາດນັດແຮງງານ). ອະດີດນັກສຶກສາ ແລະບັນດາຜູ້ທີ່ປະສົບຄວາມສໍາເລັດ ໃນການເຮັດວຽກ ໃນພາກການທ່ອງທ່ຽວແລະໂຮງແຮມ ແມ່ນສາມາດສະໜັບສະໜູນໃນການປະຖິ້ມນິເທດເລື່ອງວຽກເຮັດງານທຳແກ່ນັກສຶກສາທີ່ກຳລັງສຶກສາຢູ່ໃນລະບົບໄດ້. ການມີ

ສ່ວນຮ່ວມກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ ເຊັ່ນ: ການໂອ້ລົມກ່ຽວກັບອາຊີບ, ການໃຫ້ຄຳປຶກສາແນະນຳ, ກອງປະຊຸມສຳມະນາການຂຽນ CV ແລະການສຳພາດວຽກແບບເໝືອນຈິງ ເປັນຕົ້ນ. ສິ່ງທີ່ວ່າມານີ້ແມ່ນເປັນພຽງບາງຕົວຢ່າງຂອງບັນດາກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນທີ່ພວກເຂົາສາມາດ ສະໜັບສະໜູນໂດຍອາສາສະໝັກ ແລະຜູ້ຈັບການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ການສື່ສານລະຫວ່າງນັກສຶກສາແລະຜູ້ທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດໃນການປະກອບອາຊີບດັ່ງກ່າວມານີ້ແມ່ນສຳຄັນແລະຈຳເປັນ ເນື່ອງຈາກນັກສຶກສາສາມາດໄດ້ຕອບກັນພາຍໃນຊຸມຊົນຂອງຜູ້ທີ່ແບ່ງປັນປະສົບການດ້ານວິຊາຊີບທີ່ເປັນເອກະລັກ. (Veluvali & Suriseti, 2023; Obeng-Ofori & Kwarteng, 2020; OECD, 2021) (ເບິ່ງ "ລາຍການກວດສອບ" ຮູບ 5.2 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.)

5.3 ການຝຶກອົບຮົມອາຊີບ, ການສຳມະນາ, ຫຼື ງານກິດຈະກຳໂດຍໄດ້ຮັບການຊ່ວຍເຫຼືອຈາກນັກສຶກສາເກົ່າ ຄວາມສາມາດໃນການຕິດຕາມ ການພັດທະນາໃນຂະແໜງ ການທ່ອງທ່ຽວ ແລະການໂຮງແຮມ ໃນດ້ານຕະຫຼາດແຮງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງແມ່ນໄດ້ຮັບການເສີມສ້າງ ໂດຍຜ່ານການຈັດງານຕະຫຼາດນັດແຮງງານ (ອາຊີບ) ເຊິ່ງການປະກອບສ່ວນຂອງສະມາຄົມອະດີດນັກສຶກສາແມ່ນມີຄວາມສຳຄັນ. ໃນແຕ່ລະປີ, ຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບມັກຈະຈັດກອງປະຊຸມສຳມະນາທາງວິຊາການຊຸດໜຶ່ງໃຫ້ແກ່ນັກສຶກສາລະດັບປະລິນຍາຕີ ແລະນັກສຶກສາຫຼັງປະລິນຍາຕີ, ເຊັ່ນ: ການສ້າງວິໄສທັດແລະການອອກແບບເສັ້ນທາງອາຊີບສ່ວນບຸກຄົນສຳລັບນັກສຶກສາທີ່ສົນໃຈ, ການສົນທະນາແລກປ່ຽນປະສົບການ, ການສ້າງໂປຣໄຟລ໌ອາຊີບ ເຊັ່ນ: LinkedIn, ວິທີການຊອກຫາວຽກ ແລະຂໍ້ມູນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ເຊັ່ນກ່ຽວກັບອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ, ຄຳແນະນຳສຳລັບການເຈລະຈາເງິນເດືອນ, ການຮຽນຮູ້ແລະການພັດທະນາທັກສະຈຳເປັນຕ່າງໆ ຕະຫຼອດເຖິງການຂຽນ CV ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບຂັ້ນຕອນຕ່າງໆຂອງ ເສັ້ນທາງອາຊີບຂອງນັກສຶກສາ. (INSEAD, 2024; De Winter et al., 2017; Nugent et al., 2023) (ເບິ່ງ "ລາຍການກວດສອບ" ຮູບ 5.3 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.)

ເຊັກລິດ

- [] 5.1 ທ່ານໄດ້ສ້າງ ແລະເປີດໃຊ້ໂຄງການໃຫ້ຄຳປຶກສາທີ່ລວມເອົາການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະການສະໜັບສະໜູນການດຳເນີນການ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບນັກສຶກສາຂອງທ່ານກັບນັກສຶກສາເກົ່າ ທີ່ຜູ້ປະກອບອາຊີບໃນດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ ແລະໂຮງແຮມບໍ່?
- [] 5.2 ທ່ານມີແພລດຟອມ (platform) ອອນລາຍສຳລັບນັກສຶກສາທີ່ຈົບໄປແລ້ວໄດ້ແບ່ງປັນປະສົບການຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໃຫ້ຄຳແນະນຳແລະສະໜອງວຽກເຮັດງານທຳໃຫ້ນັກສຶກສາໃນປະຈຸບັນຂອງທ່ານບໍ່?
- [] 5.3 ທ່ານຈັດງານກິດຈະກຳດ້ານອາຊີບທີ່ເໝາະສົມໃນລະຫວ່າງປີການສຶກສາຂອງທ່ານຫຼືບໍ່ ໂດຍເຊີນລູກສົດເກົ່າຜູ້ທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດໃນໜ້າທີ່ການງານມາມີສ່ວນຮ່ວມນຳ?

* ຈຸດທີ 6: ການປະເມີນຜົນ ແລະ ການປັບປຸງແບບຕໍ່ເນື່ອງ

ຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການພັດທະນາຂອບແນວທາງການໃຫ້ຄໍາແນະນໍາວິຊາຊີບຈາກຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບທີ່ຈະມີລັກສະການເຮັດວຽກແບບຖາວອນ, ນັ້ນແມ່ນຂຶ້ນຢູ່ກັບການມີຢູ່ຂອງຂໍ້ມູນ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ສາມາດໃຫ້ຄໍາແນະນໍາ ແກ່ຜູ້ບໍລິຫານຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບດັ່ງກ່າວລວມເຖິງຜູ້ຮັບບໍລິການຂອງພວກເຂົາເຈົ້າ, ຊຶ່ງກໍ່ແມ່ນນັກສຶກສາຂອງ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ພາກສ່ວນຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນເນັ້ນຢ້ຳເຖິງຄວາມຈໍາເປັນ ໃນການຮວບຮວມ ຂໍ້ມູນ ແລະ ຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ແລະ ການວັດປະສິດທິຜົນ ແລະ ປະສິດທິພາບຂອງການດໍາເນີນງານ ຜ່ານການຮວບຮວມຂໍ້ມູນຂອງນັກສຶກສາ, ການຕິດຕາມຕົວຊີ້ວັດ ແລະ ການນໍາໃຊ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານທີ່ຮວບຮວມມາ ເພື່ອປັບປຸງການໃຫ້ບໍລິການຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງໂດຍຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ. ຕໍ່ໄປນີ້ແມ່ນຂໍ້ສະເໜີແນະນາມ ຢ່າງສໍາລັບຄວາມສໍາເລັດຂອງການກະທໍາດັ່ງກ່າວ.

6.1 ຮວບຮວມຄໍາຕິຊົມເປັນປົກກະຕິຈາກນັກສຶກສາ, ຜູ້ສໍາເລັດການສຶກສາ ແລະ ນາຍຈ້າງກ່ຽວກັບປະສິດທິຜົນ ຂອງການບໍລິການອາຊີບ (OECD, 2021; Vanable, 2010), (ເບິ່ງ “ກວດສອບລາຍການ” ຂ້າງລຸ່ມ ຮູບພາບ: 6.1.1.-6.1.4).

6.2 ຕິດຕາມຕົວຊີ້ວັດຫຼັກເຊັ່ນ ອັດຕາການຝຶກງານ, ອັດຕາການບັນຈຸງານ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈຂອງນັກສຶກສາ ເພື່ອປະເມີນຄວາມສໍາເລັດ ຂອງໂຄງການລິເລີ່ມຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ (ເບິ່ງທີ່ Thereja, Gupta & Gang, 2012), (ເບິ່ງ “ກວດສອບລາຍການ” ຂ້າງລຸ່ມ ຮູບພາບ: 6.2.1.-6.2.2).

6.3 ແນວຄິດໃໝ່, ນະວັດຕະກໍາໃໝ່ ແລະ ການດໍາເນີນການປັບປຸງຕ່າງໆ. ໃຊ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຂໍ້ຕິຊົມທີ່ໄດ້ຮວບຮວມໄດ້ ເພື່ອເຮັດການປັບປຸງການໃຫ້ການບໍລິການທີ່ຕໍ່ເນື່ອງ, ຮັບປະກັນວ່າການບໍລິການເຫຼົ່ານັ້ນຍັງຄົງມີຄວາມກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ມີປະສິດທິຜົນ (Kettunen, 2023), (ເບິ່ງ “ກວດສອບລາຍການ” ຂ້າງລຸ່ມ ຮູບພາບ: 6.3).

ເຊັກລິດ

- [] 6.1.1 ເຈົ້າໄດ້ຮວບຮວມຄໍາຕິຊົມຈາກນັກສຶກສາທີ່ຍັງຮຽນຢູ່ໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງເຈົ້າເປັນປະຈຳບໍ່?
- [] 6.1.2 ເຈົ້າໄດ້ຮວບຮວມຄໍາຕິຊົມຈາກສິດເກົ່າຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງເຈົ້າເປັນປະຈຳບໍ່?
- [] 6.1.3 ທ່ານໄດ້ຮວບຮວມຄໍາຕິຊົມຈາກນາຍຈ້າງຂອງນັກສຶກສາຂອງເຈົ້າເປັນປະຈຳບໍ່?
- [] 6.1.4 ເຈົ້າໄດ້ຮວບຮວມຄໍາຕິຊົມຈາກສິດເກົ່າກ່ຽວກັບປະສິທິຜົນຂອງການບໍລິການອາຊີບບໍ່?
- [] 6.2.1 ເຈົ້າຕິດຕາມຕົວຊີ້ວັດຫຼັກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອັດຕາການຝຶກງານບໍ່?
- [] 6.2.2 ເຈົ້າຕິດຕາມຕົວຊີ້ວັດຫຼັກທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບອັດຕາການບັນຈຸງານ ແລະ ຄວາມເພິ່ງພໍໃຈໃນອາຊີບ ຂອງນັກສຶກສາບໍ່?
- [] 6.3. ທ່ານໃຊ້ຂໍ້ມູນ ແລະ ຄໍາຕິຊົມທີ່ ຮວບຮວມຈາກແບບສໍາຫຼວດ ແລະ ການວິເຄາະຂອງເຈົ້າ ເພື່ອປັບປຸງການໃຫ້ ການບໍລິການຕ່າງໆ ຂອງຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງຂອງເຈົ້າຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງບໍ່ ?

* ຈຸດທີ 7: ການລວມບັນດາກິດຈະກຳດຳເນີນການສົ່ງເສີມອາຊີບເຂົ້າໃນໂຄງການຫຼັກສູດສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

ມັນມີຄວາມສຳຄັນທີ່ຈະຕ້ອງດັດປັບການດຳເນີນການໃດໆໃນຂອບການກຳນົດເປົ້າໝາຍ ແລະການວາງແຜນໂຄງການ ຫຼັກສູດຫຼັກຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ໂດຍອີງໃສ່ຄວາມພ້ອມຂອງຊັບພະຍາກອນ, ກົດລະບຽບ ແລະເປົ້າໝາຍຂອງສະຖາບັນ ແລະບຸລິມະສິດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ. ໃນບໍລິບົດນີ້ ແມ່ນຈຳເປັນຕ້ອງພະຍາຍາມບູລະນາການ (ຫຼືປະສົມປະສານ) ການປະຕິບັດຂອງທ່ານເຂົ້າໃນໂຄງການຫຼັກສູດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ!

ພາກນີ້ອະທິບາຍລົງເລິກເລື່ອງການປະຕິບັດ ທີ່ຈຳເປັນທີ່ຫ້ອງການພັດທະນາອາຊີບສາມາດພັດທະນາໄດ້ເພື່ອພັດທະນາ ແລະປະຕິບັດໂຄງການ ການຝຶກອົບຮົມ ແລະສົ່ງເສີມອາຊີບທີ່ເໝາະສົມແລະມີປະສິດທິພາບ ໂດຍເນັ້ນໜັກໃສ່ການຮ່ວມມື ຂອງໂຄງການພັດທະນາສົ່ງເສີມອາຊີບ ແລະ ໂຄງການຫຼັກສູດການສຶກສາຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ໃນການ ພັດທະນາ ແລະ ການສົ່ງຄວາມຮູ້ທາງດ້ານເນື້ອໃນຂອງໂຄງການຫຼັກສູດການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ໂຄງການຫຼັກສູດການ ສຶກສາຂອງສະຖາບັນກ່ຽວກັບການຊອກຫາວຽກເຮັດງານທຳ ແລະ ພັດທະນາທັກສະແຮງງານໃຫ້ແກ່ອາຊີບການທ່ອງ ທ່ຽວ, ຕະຫຼອດຮອດການພັດທະນາການເຄື່ອນໄຫວທີ່ເໝາະສົມ ເພື່ອຊຸກຍູ້ນັກສຶກສາເຂົ້າຮ່ວມໂຄງການຮ່ວມ ມືກັບນາຍຈ້າງ ແລະໂຄງການຝຶກງານ. ໃນລາຍລະອຽດເພີ່ມເຕີມ, ພາຍໃນຂອບເຂດຂອງການປະຕິບັດເຫຼົ່ານີ້ແມ່ນຄາດ ໄວ້ດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

7.1 ສ້າງຫຼັກສູດວິຊາຊີບແບບປະສົມປະສານ (Guden & Safaeimanesh, 2024; Bridgstock, et al., 2019; Panagiotakopoulos, 2012; Pollock & Ritchie, 1990) (ເບິ່ງ "ລາຍການກວດສອບ" ຮູບ 7.1 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.)

7.2 ເນັ້ນໜັກໃສ່ຫຼັກສູດພັດທະນາອາຊີບໂດຍການສົ່ງເສີມທັກສະການຈ້າງງານ (Healy, 2023; Asonitou, 2015; Panagiotakopoulos, 2012) (ເບິ່ງ "ລາຍການກວດສອບ" ຮູບ 7.2 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.)

7.3 ພັດທະນາແລະສະເໜີຈັດຕັ້ງປະຕິບັດໂຄງການ Capstone (ໂຄງການຈົບຊັ້ນ) ແລະການຮ່ວມມືລະ ຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ - ອຸດສາຫະກຳ (Brodowicz, 2024; Mezgec, 2022; Hess et al., 2013; Ray, 2003) (ເບິ່ງ "ລາຍການກວດສອບ" ຮູບ 7.3 ຂ້າງລຸ່ມນີ້.)

ເຊັກລິດ

- [] 7.1 ທ່ານເຮັດວຽກຮ່ວມກັບຄະນາຈານຜູ້ສອນເພື່ອປະສົມປະສານອາຊີບຂອງນັກສຶກສາຂອງທ່ານເຂົ້າໃນໂຄງການຫຼັກສູດການຮຽນການສອນບໍ່ (ເຊັ່ນ: ໂອກາດທີ່ຈະຮຽນຮູ້ໂດຍຜ່ານການເຮັດໂຄງການ ແລະກິດຈະກຳຮ່ວມກັນ ແລະເສີມສ້າງຄວາມສຳພັນລະຫວ່າງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງທ່ານກັບອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວແລະການໂຮງແຮມ)?
- [] 7.2 ທ່ານຈັດໃຫ້ມີຫຼັກສູດທີ່ເນັ້ນໃສ່ການວາງແຜນອາຊີບ ກົນລະຍຸດໃນການຫາວຽກ ແລະ ການພັດທະນາທັກສະອາຊີບ ສຳລັບນັກສຶກສາໃນສະຖາບັນຂອງທ່ານໄດ້ລົງຮຽນ ແລະໄດ້ໜ່ວຍກົດນຳບໍ່?
- [] 7.3 ທ່ານຊຸກຍູ້ໃຫ້ນັກສຶກສາເຮັດໂຄງການ ທີ່ມີການຮ່ວມມື ກັບຄູ່ຮ່ວມງານໃນພາກອຸດສາຫະກຳບໍ່ (ເຊັ່ນ: ໂດຍການແບ່ງປັນປະສົບການພາກປະຕິບັດ ແລະໂອກາດໃນການສ້າງເຄືອຂ່າຍ ເປັນຕົ້ນ)?

* ຈຸດທີ 8: ການນຳໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ນະວັດຕະກຳ

ພາກຄວບຄຸມໃນກິດຈະກຳນີ້ໝາຍເຖິງການນຳໃຊ້ປະໂຫຍດຈາກເຕັກໂນໂລຊີ ແລະ ນະວັດຕະກຳ. ສຳລັບ ລາຍລະອຽດ ເພີ່ມເຕີມກ່ຽວກັບເນື້ອໃນ ແລະ ການກວດສອບ, ພາກນີ້ປະກອບດ້ວຍ: a) ການນຳໃຊ້ ສອບແວທີ່ເໝາະສົມສຳລັບການ ບໍລິຫານຈັດການກິດຈະກຳຕ່າງໆໃນການບໍລິການດ້ານອາຊີບ, 2) ການໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີ ສະເໝືອນຈິງ ສຳລັບການໃຫ້ຄຳ ແນະນຳ, ຈັດສຳມະນາ, ກິດຈະກຳ ແລະ ງານວາງສະແດງສຳລັບນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນທີ່ສົນໃຈ ເຊັ່ນ: ຜູ້ສະໜັບສະໜູນ, ພະນັກງານທີ່ເຮັດວຽກ ໃນອຸສະຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ, ລັດຖະບານ ແລະ ສື່ ມວນຊົນໃນທ້ອງຖິ່ນ, ແລະ 3) ຄວາມພ້ອມ ແລະ ການນຳໃຊ້ອຸປະກອນເພື່ອວິເຄາະ ແລະ ໃຊ້ຂໍ້ມູນທາງສະຖິຕິ, ຊອບແວ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ແລະ ຖານຂໍ້ມູນທີ່ທັນສະໄໝ ແລະ ຊຸດເຄື່ອງມືສຳລັບຕິດຕາມແນວໂນມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານຜ່ານການ ວິເຄາະ ແລະ ຂໍ້ມູນສະຖິຕິ, ຕົວຢ່າງ: ຂໍ້ມູນສະຖະຕິ ແລະ ແນວໂນມຂອງສາຂາຂອງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ ຂອງທ້ອງຖານທີ່ໄດ້ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ.

ສະນັ້ນ, ອົງປະກອບດັ່ງກ່າວປະກອບມີ ສາມ ພາກທີ່ຄວບຄຸມການດຳເນີນ ກິດຈະກຳຂອງທ້ອງຖານບໍລິການອາຊີບ, ເຊິ່ງຈະ ໄດ້ອະທິບາຍໄວ້ໂດຍຫຍໍ້ດັ່ງລຸ່ມນີ້:

8.1 ໃຊ້ຊອບແວການບໍລິຫານຈັດການອາຊີບ: ໃຊ້ເຄື່ອງມືເພື່ອຕິດຕາມ ຄວາມຄືບໜ້າຂອງນັກສຶກສາ, ບໍລິຫານຄວາມສຳ ພັນກັບຜູ້ຈ້າງງານ ແລະ ອຳນວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ແກ່ການບໍລິການ ໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບຜ່ານທາງອອນລາຍ. ການໃຊ້ ເຕັກໂນໂລຊີຢ່າງມີປະສິດທິພາບສາມາດປະກອບສ່ວນ ຊ່ວຍສ້າງ ຊຸມຊົນດິຈິຕອນ (ອອນລາຍ) ໂດຍນັກສຶກສາ ແລະ ຜູ້ຈ້າງ ງານ ຄື: ຕະຫຼາດແຮງງານດ້ານການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ. ນັກສຶກສາຈະບໍ່ເປັນພຽງແຕ່ຜູ້ໄດ້ຮັບການບໍລິການເທົ່າ ນັ້ນ, ເຂົາເຈົ້າຍັງສາມາດສື່ສານກັບຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ ສ່ວນເສຍອື່ນໆອີກ ແລະ ແລກປ່ຽນກ່ຽວກັບຄວາມກັງວົນ, ຄຳຄິດເຫັນ, ຂໍ ສັງເກດ ແບະ ປະສົບການເຮັດວຽກຂອງຕົນອີກດ້ວຍ. ສິ່ງດັ່ງກ່າວນີ້ແມ່ນກວມເອົາການໃຊ້ເຄື່ອງມືເຕັກໂນໂລຊີເຊັ່ນ: ສື່ ສັງຄົມ ອອນລາຍຕ່າງໆ, ເຊິ່ງຊ່ວຍໃຫ້ນັກສຶກສາມີສ່ວນຮ່ວມໃນການບໍລິການດ້ານອາຊີບ ຈາກທ້ອງຖານໃຫ້ຄຳປຶກສາ ດ້ານ ອາຊີບ, ການຖ່າຍໂອນຄຳແນະນຳ, ຂໍສະເໜີແນະ, ແນວຄວາມຄິດ, ນະວັດຕະກຳ ແລະ ການປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ການ ຈ້າງງານຈາກຜູ້ປະກອບການ. ພ້ອມກັນນີ້, ຍັງມີຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການສື່ສານ ແລະ ຄວາມສຳເລັດຂອງຂະບວນການ ເຮັດວຽກຂອງທ້ອງຖານໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ ໂດຍອາໄສການນຳໃຊ້ເຄື່ອງມືສື່ສານ ປະຊຸມຜ່ານວິດີໂອ ແລະ ແຊບແວ ຕ່າງໆຂອງອຸປະກອນມືຖື. ດ້ວຍວິທີການດັ່ງກ່າວນີ້, ນັກສຶກສາ, ຕົວຢ່າງ: ນັກສຶກສາທີ່ຮຽນການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການ ບໍລິການ, ແລະ ບັນດາຜູ້ຈ້າງງານທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ສາມາດໄດ້ປະໂຫຍດຈາກໂຄງການທີ່ປັບປຸງໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມສົນໃຈ ແລະ ເຄື່ອງມືສ່ວນຕົວຂອງເຂົາເຈົ້າ ທີ່ຈະປັບໃຫ້ແທດເໝາະກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງເຂົາເຈົ້າສະເພາະ (Dey & Cruzvergara, 2014) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ” ໃນຮູບ 8.1.1-8.1.2 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

8.2 ການແນະນຳ, ຈັດສຳມະນາ ແລະ ງານຕະຫຼາດນັດ ແຮງງານຜ່ານອອນລາຍສາມາດເຂົ້າເຖິງຜູ້ຊົມ/ນັກສຶກສາ ໄດ້ໃນວົງ ກວ້າງ. ໃຫ້ຄວາມສຳຄັນວິຊາທີ່ກ່ຽວກັບ ອາຊີບ ໂດຍການສົ່ງເສີມທັກສະການເຮັດວຽກ. ການຈ້າງງານຂອງນັກສຶກສານຳມາ ເຊິ່ງການປ່ຽນແປງຕໍ່ການທຳຄວາມເຂົ້າໃຈ ແລະ ຈັດການກັບໜ້າທີ່ທີ່ຮັບຜິດຊອບ ແລະ ໜ້າວຽກທີ່ວຽກງານໃດໜຶ່ງ ຕ້ອງການ. ຄວາມຄິດສ້າງສັນຂອງນັກສຶກສາ, ເຊິ່ງໄດ້ຮັບການເສີມສ້າງຈາກການມີປະສົບການໂດຍກົງ ກັບບັນຫາຕ່າງໆໃນ ແຕ່ລະວັນໃນສະພາບແວດລ້ອມ ການເຮັດ ວຽກ, ສາມາດຫຼຸດ ແລະ ເພີ່ມຄວາມເປັນໄປໄດ້ໃນການສ້າງນະວັດຕະກຳໃນ ສະຖານທີ່ເຮັດວຽກ ໂດຍການໃຊ້ ຊອບແວ/ວິທີທາງຕ່າງໆທີ່ເກີດຈາກຄວາມຄິດສ້າງສັນຂອງນັກສຶກສາ. ໄລຍະເກີດຄວາມ ຄິດສ້າງສັນ (ສ້າງ/ກຳເນີດ ແນວຄວາມຄິດໃໝ່) ແມ່ນແຮງຜັກດັນໃຫ້ເກີດນະວັດຕະກຳ, ຄືໄລຍະຕໍ່ໄປທີ່ເປັນໄປລະມັດງ່າຍ

ຕໍ່ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຍອມຮັບໃນແນວຄວາມຄິດນັ້ນ. ນອກຈາກນີ້, ຈຶ່ງຈື່ໄວ້ສະເໝີວ່າທັກສະການສຶກສາ ແລະ ການພົວພັນສັງຄົມກັບຄົນອື່ນ ເປັນຄວາມຕ້ອງການພື້ນຖານສໍາລັບຕະຫຼາດແຮງງານ ເຖິງແມ່ນວ່າຍຸກສະໄໝຈະມີເຕັກໂນໂລຊີທີ່ທັນສະໄໝກໍຕາມ (ຕົວຢ່າງ: ຄວາມຕ້ອງການສື່ສານແນວຄວາມຄິດທີ່ສະຫຼັບຊັບຊ້ອນ, ເຈລະຈາ ແລະ ເປັນຜູ້ນໍາບຸກຄົນທີ່ມີສ່ວນຮ່ວມ ໃນຊຸມຊົນຄົນເຮັດວຽກ) (Cheng et al., 2022; Hagggar & Alshamamary, 2020) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບໃນຮູບ: 8.2 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

8.3 ນໍາໃຊ້ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ ແລະ ຕາຕະລາງຕົວຊີ້ວັດ: ໃຊ້ການວິເຄາະຂໍ້ມູນໂດຍອີງຕາມເຕັກໂນໂລຊີໃໝ່, ການວິເຄາະຂໍ້ມູນ, ເຄື່ອງຈັກການຮຽນຮູ້ ແລະ ທັກສະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ເອໄອ (AI) ເພື່ອຄາດຄະເນແນວໂນມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ປັບປຸງການບໍລິການດ້ານອາຊີບ ໃຫ້ຖືກກັບ ຄວາມຕ້ອງການ ຂອງນັກສຶກສາ (Börner, et al., 2018; Gaftandzhieva et al., 2022) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ” ໃນຮູບ: 8.3 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

ເຊັກລິດ

- [] 8.1.1 ຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງທ່ານໄດ້ໃຊ້ເຄື່ອງມືຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າຂອງນັກສຶກສາບໍ?
- [] 8.1.2 ຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງທ່ານ ມີຄວາມສາມາດບໍລິຫານຈັດການ ຄວາມສໍາພັນ ກັບຜູ້ຈ້າງງານ ແລະ ອໍານວຍຄວາມສະດວກໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບຜ່ານທາງອອນລາຍ ຫຼື ບໍ່?
- [] 8.2 ຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງຂອງທ່ານ ໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ, ຈັດສໍາມະນາ ແລະ ຕະຫຼາດນັດແຮງງານຜ່ານທາງອອນລາຍເພື່ອໃຫ້ເຂົ້າເຖິງຜູ້ຊົມ/ຜູ້ທີ່ສົນໃຈໃນວົງກວ້າງໃນຖ້ານະຜູ້ໄດ້ຮັບບໍລິການຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບຮ່ວມກັນ ຫຼື ບໍ່?
- [] 8.3 ທ່ານໄດ້ໃຊ້ເຕັກໂນໂລຊີສະໄໝໃໝ່ໃນການວິເຄາະຂໍ້ມູນ, ເຄື່ອງຈັກຮຽນຮູ້ ແລະ ຊອບແວເອເອ ຕ່າງໆ ເພື່ອຄາດຄະເນແນວໂນມຂອງຕະຫຼາດແຮງງານ ແລະ ປັບປຸງການບໍລິການໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງນັກສຶກສາ ຫຼື ບໍ່?

* ຈຸດທີ ໑: ຄວາມຍືນຍົງ ແລະ ການຈັດສັນງົບປະມານ /ທຶນຊ່ວຍເຫຼືອ

ການພັດທະນາກິດຈະກຳຕ່າງໆຂອງຫ້ອງການໃກ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບແມ່ນຂຶ້ນກັບຄວາມພ້ອມ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຢູ່. ການຈັດສັນງົບປະມານໃຫ້ກັບບັດຕາກິດຈະກຳທີ່ນຳສະເໜີນັ້ນເປັນເງື່ອນໄຂພື້ນຖານສຳລັບການສ້າງການບໍລິຫານດ້ານອາຊີບ ແລະ ການພັດທະນາການບໍລິຫານດັ່ງກ່າວຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ ໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ເນື່ອງຈາກຄວາມຕ້ອງການ ໃນການຂະຫຍາຍການບໍລິຫານໃນແຕ່ລະປີ ແລະ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຍັງຄົງຢູ່, ຄວາມຈຳເປັນໃນການບໍລິຫານ ຈັດການຕົ້ນທຶນສຳລັບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ຕົ້ນທຶນສຳລັບການບໍລິຫານ ກາຍເປັນເລື່ອງຈຳເປັນ ແລະ ຮີບດ່ວນຂຶ້ນເລື້ອຍໆ. ຄວາມສາມາດດ້ານການເງິນຂອງຫ້ອງການໃກ້ຄຳປຶກສາອາຊີບ ແມ່ນເຊື່ອມໂຍງກັບຄວາມ ເປັນໄປໄດ້ ໃນການບໍລິຫານຈັດການການຕົ້ນທຶນ/ລາຍຮັບ ແລະ ຈັດສັນງົບປະມານໃຫ້ກິດຈະກຳຂອງຫ້ອງການ. ຈຸດກວດກາທີ່ສຳຄັນທີ່ຕ້ອງໄດ້ສຶກສາແມ່ນມີດັ່ງຕໍ່ໄປນີ້:

9.1 ຮັບປະກັນວ່າມີງົບປະມານສະໜອງໃຫ້ຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ: ສຶກສາໂອກາດຊອກ ແຫຼ່ງທຶນສະໜັບສະໜູນຜ່ານກອງທຶນ, ຄູ່ຮ່ວມມືທີ່ເປັນອົງກອນເອກະສານ ແລະ ການບໍລິຈາກຂອງສິດເກົ່າ ເພື່ອຮັກສາ ແລະ ຂະຫຍາຍການບໍລິຫານໃກ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ (Abiola et al., 2022; Hyden et al., 2015; Bloch et al., 2014) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບໃນຮູບ ໑.1 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

9.2 ພິຈາລະນາ ແລະ ປັບໃຊ້ແນວທາງປະຕິບັດທີ່ຍືນຍົງ ທີ່ສາມາດຫຼຸດຜ່ອນການຊື້ເບື້ອງຊັບພະຍາກອນທີ່ມີຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ສັງຄົມ ຫຼື ຜົນກະທົບທາງບວກຕໍ່ ການບໍລິຫານ ຈັດການຊັບພະຍາກອນທຳມະຊາດ ແລະ ປົກປັກຮັກສາສິ່ງແວດລ້ອມທາງທຳມະຊາດ. ເຊື່ອມສານແນວທາງການປະຕິບັດ ເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກຂອງຫ້ອງການເຊັ່ນ: ຫຼຸດຜ່ອນການໃຊ້ເຈ້ຍ ໂດຍສ້າງຊັບພະຍາ ກອນ/ເອກະສານເປັນດິຈິຕອນ ແລະ ສົ່ງເສີມການຈັດກິດຈະກຳຕ່າງໆຜ່ານທາງອອນລາຍ (Shishakly et al., 2024; Alojail and Khan, 2023; Hashim et al., 2022; Sugiarto et al., 2022) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ” ໃນຮູບ ໑.2 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

ເຊັກລິດ

[] 9.1 ທ່ານເຄີຍໄດ້ຊອກຫາໂອກາດລະດົມທຶນຜ່ານການລະດົມທຶນ, ຄູ່ຮວມມືທີ່ເປັນອົງກອນ, ແລະ ການບໍລິຈາກຈາກບັນດາສິດເກົ່າ ເພື່ອຮັກສາ ແລະ ຂະຫຍາຍການບໍລິການດ້ານອາຊີບ ຫຼື ບໍ່?

[] 9.2 ທ່ານໄດ້ເຊື່ອມສານການປະຕິບັດແບບຍືນຍົງເຂົ້າໃນການເຮັດວຽກຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບທີ່ກ່ຽວຂ້ອງຂອງທ່ານ ຫຼື ບໍ່? (ເຊັ່ນ: ຫຼຸດຜ່ອນການໃຊ້ເຈ້ຍໂດຍຫັນໄປສູ່ການສ້າງຊັບພະຍາກອນ/ເອກະສານຕ່າງໆເປັນດິຈິຕອນ ແລະ ສົ່ງເສີມການເຮັດກິດຈະກຳຕ່າງໆຜ່ານທາງອອນລາຍ).

* ຈຸດທີ 10: ການສ້າງຊື່ສຽງໃຫ້ໂດດເດັ່ນ

ເນື່ອງຈາກເປັນອົງປະກອບຄວບຄຸມທີ່ສໍາຄັນຂອງການຄວບຄຸມ ແລະ ປະສິດຕິພາບ ຂອງການເຮັດວຽກຂອງຫ້ອງການ ໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບເຊິ່ງເປັນທີ່ສົມໃຈຂອງນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ນັກສຶກສາ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ, ຕົວຢ່າງ: ນັກສຶກສາທີ່ຮຽນໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ, ເປັນເຄື່ອງຢືນຢັນ ຂອງຄວາມສໍາເລັດຂອງການເຮັດວຽກທີ່ກະຕຸ້ນ ຄວາມສົນໃຈຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ບຸກຄົນພາຍນອກອື່ນໆ (ຕົວຢ່າງ: ຜູ້ຊ່ຽວຊານ/ພະນັກງານ, ຊຸມຊົນທ້ອງຖິ່ນ, ໜ່ວຍງານ ລັດຖະບານໃນທ້ອງຖິ່ນ) ແລະ ປະກອບສ່ວນ ສ້າງຊື່ສຽງໃນທາງບວກຄື: ເຂົ້າເຈົ້າສາມາດຫຼຸດ ແລະ ເສີມສ້າງຊື່ສຽງ ຂອງ ສະຖາບັນເພື່ອສ້າງນັກສຶກສາທີ່ປະສິບຜົນສໍາເລັດ, ຕົວຢ່າງ: ນັກສຶກສາໃນຫຼັກສູດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ. ເວົ້າ ສະເພາະ, ພາກນີ້ລວມເອົາ ຂັ້ນຕອນການດໍາເນີນງານດັ່ງລຸ່ມນີ້:

10.1 ການສົ່ງເສີມຜົນສໍາເລັດຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ຈາກສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້ລວມມີກິດຈະກຳນໍາສະເໜີຄວາມສໍາເລັດຕົວຈິງໃນການຈ້າງງານ ແລະ ເລື່ອງເລົ່າປະສົບການເຮັດວຽກ ຂອງນັກສຶກສາ ຂອງທ່ານ. ເວົ້າສະເພາະ, ທ່ານສາມາດຍ້ອງຍໍ/ກ່າວເຖິງຄວາມສໍາເລັດຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ນັກສຶກສາທີ່ຈົບ ໄປແລ້ວຜ່ານ ທາງເວັບໄຊສ໌ ຂອງສະຖາບັນ, ຈົດໝາຍຂ່າວ ແລະ ຜ່ານສື່ສັງຄົມອອນລາຍຕ່າງໆ (Seifert et al., 2022; Lowden et al., 2011) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ” ໃນຮູບ 10.1.1-10.1.2 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

10.2 ການຍອມຮັບ/ຍ້ອງຍໍການປະກອບສ່ວນຂອງອາສາສະໝັກ, ພະນັກງານ, ບໍລິສັດ ແລະ ນັກສຶກສາ. ສ້າງຊື່ສຽງເພື່ອ ຄວາມເປັນເລີດ; ມຸ່ງໝັ້ນທີ່ຈະເປັນສະຖາບັນຊັ້ນນໍາ ດ້ານການບໍລິການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບໂດຍປັບປຸງ ແລະ ສົ່ງເສີມ ຄວາມສໍາເລັດຂອງນັກສຶກສາຂອງທ່ານ (Giancaspro & Manuti, 2021; Resh et al., 2021; Hartman & Andzulis, 2019) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ” ໃນຮູບ 10.2 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

10.3 ການຮັບຮອງການບໍລິການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ ແລະ ການສ້າງຊື່ສຽງ ໃຫ້ຫ້ອງການບໍລິການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານ ອາຊີບ ຜ່ານຍອມຮັບຄວາມສໍາເລັດ. ສ້າງໂປຣແກມ ມອບລາງວັນ/ຍ້ອງຍໍ, ຕົວຢ່າງ: ຍ້ອງຍໍຜູ້ຈ້າງງານ, ສິດເກົ່າ ແລະ ນັກສຶກ ສາ ຜູ້ທີ່ປະກອບສ່ວນສ້າງຄວາມສໍາເລັດ ໃຫ້ແກ່ຫ້ອງການບໍລິການ ໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ (Kosfeld and Neckermann, 2011; Gubler et al., 2013) (ເບິ່ງ “ເຊັກລິດສ໌ ຫຼື ລາຍການກວດສອບ” ໃນຮູບ 10.3 ຂ້າງລຸ່ມນີ້)

ເຊັກລິດສ໌

[] 10.1.1 ຜົນສໍາເລັດຕ່າງໆຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ໄດ້ຖືກນໍາສະເໜີ/
ກ່າວຍ້ອງຍໍຜ່ານເວັບໄຊສ໌ຂອງສະຖາບັນ ຫຼື ບໍ່?

[] 10.1.2 ຜົນສໍາເລັດຕ່າງໆຂອງນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າໄດ້ຖືກ ນໍາສະເໜີ/ກ່າວຍ້ອງຍໍໃນ
ຈົດໝາຍຂ່າວ ແລະ ສື່ສັງຄົມອອນລາຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ ຫຼື ບໍ່?

[] 10.2 ໃນຖານະເປັນຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ, ທ່ານໄດ້ພະຍາຍາມສ້າງໃຫ້ສະ
ຖາບັນຕົນ ເປັນສະຖາບັນນໍາໜ້າດ້ານການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບໂດຍການສືບຕໍ່ປັບປຸງ
ແລະ ນໍາສະເໜີຜົນສໍາເລັດຂອງນັກສຶກສາຕົນເອງຢູ່ສະເໜີ ຫຼື ບໍ່?

[] 10.3 ທ່ານໄດ້ຊື່ນຊົມ/ຍົກຍ້ອງຜູ້ຈ້າງງານ, ນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າທີ່ປະກອບຢ່າງ
ໂດດເດັ່ນເຮັດໃຫ້ຫ້ອງການປະສົບຜົນສໍາເລັດ ຫຼື ບໍ່?

-<*>-

ບົດທີ 3.3 ຂອບການເຮັດວຽກສໍາລັບການວາງແຜນ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ຊັ້ນສູງເພື່ອສ້າງກົນໄກ UBC ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

ໃນພາກສຸດທ້າຍ, ຂອບການເຮັດວຽກລວມຖືກອອກແບບມາເພື່ອຊ່ວຍສະຖາບັນການສຶກສາ ໃນການພັດທະນາແຜນສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (UBC) ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ, ເຊິ່ງລວມມີຄູ່ມືໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແລະ ເຊື່ອມໂຍງເຂົ້າກັບສະຖາບັນ.

ໃນຂອບການເຮັດວຽກນີ້, ຫຼັກການຕ່າງໆຂອງວິທີການປະຕິບັດແບບທົ່ວສະຖາບັນແມ່ນໄດ້ລວມເຂົ້າກັນທັງໝົດ, ເພື່ອສ້າງແຜນທີ່ສະຖາບັນຕ່າງໆ ສາມາດປັບໃຊ້ໃຫ້ແທດເໝາະກັບບໍລິບົດຂອງຕົນເອງ.

1. ພາກສະເໜີ

2. ວິເຄາະບໍລິບົດ

- ສະພາບປັດຈຸບັນ ແລະ ຄວາມເປັນມາຂອງສະຖາບັນ
- ຈຸດແຂງ ແລະ ຈຸດອ່ອນ, ສິ່ງທ້າທາຍທີ່ອາດຈະເກີດຂຶ້ນ ແລະ ກ່ຽວຂ້ອງກັບສະພາບການພາຍນອກ, ແນວໂນວໃນອຸດສະຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການ
- ຈຸດປະສົງຂອງແຜນ UBC ໂດຍອີງຕາມບໍລິບົດສະເພາະຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

3. ຄວາມເຂົ້າໃຈຕໍ່ສະພາບລວມຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

- ອີງຕາມຂໍ້ມູນໃນບົດລາຍງານໂຄງການ D2.3 ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບປະເທດ ແລະ ສະຖາບັນ
- ວິເຄາະຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍພາຍໃນ ແລະ ພາຍນອກ ສະຖາບັນການສຶກສາ
- ວິເຄາະບັນດາກິດຈະກຳ UBC ທີ່ສະຖາບັນການສຶກສາອາດຈະໄດ້ເຂົ້າຮ່ວມ

4. ວາງແຜນຍຸດທະສາດສໍາລັບກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

- ວາງແຜນແມ່ນອີງໃສ່ຈຸດປະສົງຂອງສະຖາບັນໃນການສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC
- ກຳນົດນະໂຍບາຍ (ໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບພາລະກິດຂອງສະຖາບັນ) ທີ່ສົ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງນັກວິຊາການ ແລະ ພາກອຸດສະຫາກຳ
- ສ້າງຍຸດທະສາດອີງໃສ່ຈຸດແຂງຂອງສະຖາບັນ (ຕົວຢ່າງ: ການຮັບຮູ້ໃນເວທີພາກພື້ນ, ການຫັນເປັນສາກົນ, ຄູ່ຮ່ວມມື)
- ສ້າງ/ຂະຫຍາຍທ້ອງຖານໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບເພື່ອປະສານງານຄວາມພະຍາຍາມໃນການຮ່ວມມື UBC (ເນັ້ນໃສ່ການຂະຫຍາຍຄູ່ຮ່ວມມືເກົ່າ ແລະ ສ້າງຄູ່ຮ່ວມມືໃໝ່)
- ເຊື່ອມສານວຽກງານພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມເຂົ້າກັບຂອບການເຮັດວຽກຂອງການຮ່ວມມື UBC
- ເນັ້ນໜັກເລື່ອງຄວາມຍືນຍົງໃນທຸກດ້ານຂອງຂໍ້ລິເລີ່ມ/ກິດຈະກຳຂອງກັບ UBC

5. ການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດກິດຈະກຳການຮ່ວມມື UBC ພາກສ່ວນການສອນ, ການຄົ້ນຄວ້າ, ການສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມ, ແລະ ການບໍລິຫານຈັດການ

- ເຮັດໃຫ້ການສຶກສາສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການກັບພາກອຸສະຫະກຳ
 - 1) ອອກແບບຫຼັກສູດ ແລະ ສອນຮ່ວມກັນ: ອອກແບບຫຼັກສູດຮ່ວມກັບພາກອຸສະຫະກຳ, ຈັດໃຫ້ຊ່ຽວຊານຈາກພາກອຸສະຫະກຳ ມາເປັນອາຈານ ຮັບເຊີນ, ເປີດສອນວິຊາທີ່ລົງເລິກສະເພາະດ້ານໃດໜຶ່ງ, ຈັດການຮຽນ-ການສອນແບບປະສົມປະສານ (ຕົວຢ່າງ: ເຮັດແບບເຊິ່ງໜ້າ ແລະ ອອນລາຍ)
 - 2) ການຮຽນຮູ້ຕະຫຼອດຊີວິດ: ສ້າງຫຼັກສູດ, ຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສຳມະນາທີ່ຕອບສະໜອງ ຕາມຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກອຸສະຫະກຳ, ເນັ້ນໃສ່ການຍົກລະດັບ ທັກສະການ ເຮັດວຽກ, ສົ່ງເສີມໃຫ້ສິດເກົ່າເຂົ້າຮ່ວມໃນກິດຈະກຳເຫຼົ່ານີ້.
 - 3) ການແລກປ່ຽນນັກສຶກສາ: ຂະຫຍາຍໂຄງການແລກປ່ຽນນັກສຶກສາ, ການຝຶກງານ ແລະ ການເຮັດວຽກ (ແລະ ຮຽນໄປນຳ), ເພີ່ມໂຄງການແລກປ່ຽນກັບສາກົນ, ເນັ້ນໃສ່ການຝຶກປະສົບການຕົວຈິງ.
- ການຮ່ວມມືຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ
 - 4) ການແລກປ່ຽນນັກວິຊາການ: ອຳນວຍຄວາມສະດວກ ໃຫ້ແກ່ການແລກປ່ຽນນັກວິຊາການ ແລະ ຊ່ຽວຊານໃນພາກອຸສະຫະກຳ, ສົ່ງເສີມ ການເຮັດໂຄງການ ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈຮ່ວມກັນເພື່ອຊຸກຍູ້ການແລກປ່ຽນຄວາມຮູ້
 - 5) ການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ພັດທະນາ: ພັດທະນາຂໍ້ລິເລີ່ມການຄົ້ນຄວ້າ ແລະ ພັດທະນາ ໂດຍເນັ້ນໃສ່ບັນດາທັກສະຕ່າງໆ ທີ່ໄດ້ລາຍງານໃນບົດລາຍງານລະຫວ່າງຊາດທີ່ກ່ຽວກັບຄວາມຕ້ອງການດ້ານທັກສະ.
- ການສ້າງມູນຄ່າເພີ່ມ
 - 6) ການເປັນຜູ້ປະກອບການ: ສ້າງສະພາບແວດລ້ອມທີ່ສະໜັບສະໜູນໃຫ້ແກ່ການສ້າງນະວັດຕະກຳ, ສະໜອງຊັບພະຍາກອນ ແລະ ໃຫ້ຄຳປຶກສາໃນການສ້າງທຸລະກິດ (start-up) ແລະ ການລົງທຶນໃໝ່.
 - 7) ການພັດທະນາ ແລະ ຄົ້ນຄວ້າວິໄຈເພື່ອເປັນສິນຄ້າ: ຮ່ວມມືກັບພາກອຸສະຫະກຳ ເພື່ອພັດທະນາ ຜົນການຄົ້ນຄວ້າໃຫ້ເປັນຜະລິດຕະພັນ/ການບໍລິການ, ພັດທະນາ (ລະບົບ) ການບໍລິຫານຈັດການ ຊັບສິນທາງປັນຍາ
- ການບໍລິຫານຈັດການ
 - 8) ການຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ: ສ້າງໂຄງຮ່າງການຈັດຕັ້ງເພື່ອຄຸ້ມຄອງບໍລິຫານ ແລະ ຄະກຳມະການທີ່ປຶກສາ (ເຊິ່ງປະກອບມີ ຕາງໜ້າຈາກອຸສະຫະກຳ ແລະ ຊຸມຊົນຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ) ເພື່ອຮັບປະກັນ ການບໍລິຫານຈັດການກິດຈະກຳການຮ່ວມມື UBC ຢ່າງມີປະສິດຕິພາບ.
 - 9) ຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນຮ່ວມກັນ: ຕ້ອງຊອກໂອກາດໃນການຮ່ວມມືທີ່ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ພາກອຸສະຫະກຳສາມາດຊົມໃຊ້ຊັບພະຍາກອນ, ຄວາມຊ່ຽວຊານ ແລະ ພື້ນຖານໂຄງລ່າງ ຮ່ວມກັນ
 - 10) ການສະໜັບສະໜູນຈາກພາກອຸສະຫະກຳ: ໃຫ້ບໍລິການໃຫ້ຄຳປຶກສາຮ່ວມກັນ, ຈັດໂຄງການສຳມະນາ ແລະ ຝຶກອົບຮົມໃນຫົວຕ່າງໆ (ທີ່ພາກອຸສະຫະກຳສາມາດສະໜັບສະໜູນໄດ້)

6. ການພັດທະນາການບໍລິການດ້ານອາຊີບແບບອົງລວມ

ການບໍລິການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຄວນມີໂຄງການ/ຂໍ້ລິເລີ່ມທີ່ຫຼາກຫຼາຍເພື່ອສະໜັບສະໜູນຊ່ວຍເຫຼືອນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ສິດເກົ່າ ໃນການພັດທະນາອາຊີບຂອງເຂົາເຈົ້າ. ດັ່ງທີ່ໄດ້ອະທິບາຍໃນພາກ B ຂອງໂຄງການຝຶກອົບຮົມນີ້, ສະຖາບັນການສຶກສາຄວນ: 1) ໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ແນະແນວດ້ານອາຊີບ, 2) ພັດທະນາຊັບພະຍາກອນ ແລະ ເຄື່ອງມື ເພື່ອຊ່ວຍເຂົາເຈົ້າໃນການຊອກວຽກເຮັດງານທຳ, 3) ສ້າງ/ຈັດກຽມທັກສະທີ່ຈຳເປັນ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າເພື່ອປະສົບຜົນສຳເລັດໃນຕະຫຼາດແຮງງານ, 4) ສ້າງເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າທີ່ເຂັ້ມແຂງ ເພື່ອສ້າງໂອກາດ ໃຫ້ເຂົາເຈົ້າມີສ່ວນຮ່ວມໃຫ້ຄໍາປຶກສາ ແລະ ການມີສ່ວນຮ່ວມຈາກພາກອຸສະຫະກຳ, 5) ການມີສ່ວນຮ່ວມ ຂອງພາກທຸລະກິດ/ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍຈາກພາກສ່ວນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, 6) ສ້າງໂອກາດຮຽນຮູ້ຜ່ານປະສົບການ ເຮັດວຽກ ຕົວຈິງ ເພື່ອໃຫ້ການສຶກສາທີ່ສອນໃນສະຖາບັນສອດຄ່ອງກັບຄວາມຕ້ອງການຂອງພາກອຸສະຫະກຳ, ໂດຍເນັ້ນໃສ່ ທັກສະດ້ານດິຈິຕອນ, ຄວາມຍືນຍົງ, ການເປັນຜູ້ປະກອບການ, ແລະ 7) ປະເມີນຄວາມອາດສາມາດ ໃນການ ມີວຽກເຮັດງານທຳເພື່ອປະເມີນຄວາມພ້ອມຂອງນັກສຶກສາ.

7. ທິດລອງຈັດຕັ້ງປະຕິບັດແຜນການຮ່ວມມື UBC

- ກ່ອນເປີດນຳໃຊ້ກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ຢ່າງເປັນທາງການ, ມັນເປັນສິ່ງທີ່ສຳຄັນຫຼາຍສຳລັບມະຫາວິທະຍາໄລທີ່ຕ້ອງໄດ້ທົດລອງກົນໄກດັ່ງກ່າວກັບກຸ່ມຕົວຢ່າງນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ສິດເກົ່າ ທີ່ຄັດເລືອກມາ. ສະນັ້ນ, ມະຫາວິທະຍາໄລຄວນລະບຸຕາງໜ້າກຸ່ມເຫຼົ່ານີ້ກ່ອນ ໂດຍໃຫ້ບຸລິມະສິດກັບຜູ້ທີ່ສົນໃຈການຮ່ວມມື UBC ແທ້ໆ ແລະ ເນັ້ນໜັກຂົງເຂດທີ່ສຳຄັນເຊັ່ນ: ທັກສະດິຈິຕອນ, ການເປັນຜູ້ປະກອບການ ແລະ ຄວາມຍືນຍົງ.
- ຄວນກຳນົດຂອບເວລາການຈັດກິດຈະກຳຕ່າງໆໃຫ້ລະອຽດ ລວມທັງກິດຈະກຳທີ່ສຳຄັນ, ຜົນຮັບ ແລະ ໜ້າວຽກທີ່ຕ້ອງໄດ້ເຮັດເພື່ອໃຫ້ໄດ້ຜົນຮັບຕາມທີ່ກຳນົດໄວ້. ຂອບເວລາຕ້ອງສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍ ແລະ ບຸລິມະສິດຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ກຳນົດເວລາທີ່ຕ້ອງລາຍງານ/ສົ່ງມອບຜົນຮັບຂອງການຈັດກິດຈະກຳ.
- ນອກຈາກນີ້, ຄວນລະບຸ ຊັບພະຍາກອນທີ່ຈຳເປັນເພື່ອສົ່ງເສີມການທົດລອງແຜນການຂອງການຮ່ວມມື UBC ແຕ່ລະໄລຍະ. ຊັບພະຍາກອນມະນຸດ, ງົບປະມານ ແລະ ເຕັກໂນໂລຊີ ຄວນກຳຢ່າງຊັດເຈນ ແລະ ຈັດສັນໃຫ້ຢ່າງມີປະສິດທິພາບເພື່ອສະໜັບສະໜູນການທົດລອງ.
- ພາລະບົດບາດ ແລະ ໜ້າທີ່ຮັບຜິດຊອບຂອງພະນັກງານມະຫາວິທະຍາໄລ, ໂດຍສະເພາະກຸ່ມທີ່ຮັບຜິດຊອບຫ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບ, ຄວນໄດ້ຮັບການກຳນົດຢ່າງຊັດເຈນ. ໃນໄລຍະການທົດລອງນີ້, ເຂົາເຈົ້າຄວນໄດ້ຮັບການຝຶກອົບຮົມ ແລະ ສະໜັບສະໜູນຈາກມະຫາວິທະຍາໄລ.

8. ຂອບວຽກການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ

- ຕົວຊີ້ວັດການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ

ບັນດາຕົວຊີ້ວັດຜົນສໍາເລັດການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຮ່ວມມື UBC ຄວນໄດ້ຮັບການກຳນົດຂຶ້ນ ເພື່ອເປັນເຄື່ອງມື ໃນການປະເມີນປະສິດທິພາບຂອງກົນໄກການຮ່ວມມື ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ, ຕິດຕາມຈຳນວນຕົວເລກ (ຜູ້ໄດ້ຮັບຜົນປະໂຫຍດ), ຄຸນະພາບ ແລະ ຄວາມຄືບໜ້າຂອງຄູ່ຮ່ວມມື UBC. ຕົວຊີ້ວັດດັ່ງກ່າວ ອາດຈະປະກອບດ້ວຍ ອັດຕາການໄດ້ວຽກເຮັດງານທຳຂອງນັກສຶກສາ, ລະດັບຄວາມພໍໃຈຂອງສິດເກົາໃນການປະກອບອາຊີບ, ຈຳນວນຄູ່ຮ່ວມມື ຈາກພາກອຸດສະຫະກຳ ຫຼື ຜົນກະທົບຂອງການຮ່ວມມື UBC ຕໍ່ການພັດທະນາໃນພາກພື້ນ.

- ຂະບວນການຕິດຕາມ

ຄວນຈັດໃຫ້ມີການແລກປ່ຽນຄວາມຄິດເຫັນຢ່າງເປັນປະຈຳ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນ ຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍທັງໝົດທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮ່ວມມື UBC (ນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາ ຈົບໃໝ່, ພະນັກງານ-ອາຈານ, ຄູ່ຮ່ວມມືຈາກພາກອຸດສະຫະກຳ ແລະ ພາກສ່ວນອື່ນໆ). ຄວນມີການລົງສຳຫຼວດ ເກັບກຳ ຂໍ້ມູນ, ສືບທະນາກຸ່ມ ຫຼື ການສຳພາດ ເພື່ອເກັບກຳຂໍ້ມູນ ແລະ ວິເຄາະຫາຈຸດ/ຂົງເຂດ ທີ່ຕ້ອງໄດ້ ມີການປັບປຸງໃຫ້ດີຂຶ້ນ. ໂດຍລວມແລ້ວ, ຫ້ອງການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບຄວນຕິດຕາມການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ຂໍ້ລິເລີ່ມເປັນປະຈຳ ໂດຍອີງໃສ່ຂອບວຽກການຕິດຕາມຄວາມຄືບໜ້າ ແລະ ລາຍງານຜົນໃຫ້ຄະນະບໍລິຫານມະຫາວິທະຍາໄລ, ຄູ່ຮ່ວມມື ຈາກພາກອຸດສະຫະກຳ ແລະ ຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍອື່ນໆ.

- ການປະເມີນຜົນ ແລະ ສືບຕໍ່ປັບປຸງ

ເນື່ອງຈາກການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ເປັນຂະບວນການ ທີ່ດຳເນີນຢ່າງຕໍ່ເນື່ອງ, ປະສິດທິພາບຂອງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ຄວນໄດ້ຮັບການປະເມີນເປັນແຕ່ລະໄລຍະ. ຕົວຢ່າງ, ໂຄງການຫຼັກສູດ ແລະ ການຝຶກອົບຮົມອາດຈະຕ້ອງໄດ້ປັບປຸງ ຫຼື ຍຸດທະສາດການຮ່ວມມືອາດຈະຕ້ອງໄດ້ປ່ຽນແປງໃໝ່ ໂດຍອີງຕາມການສະເໜີແນະນາຈາກຜູ້ທີ່ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍຕ່າງໆ ຫຼື ແນວໂນມຂອງອຸດສະຫະກຳ.

9. ການເຜີຍແຜ່ກ່ຽວກັບກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

ມັນເປັນສິ່ງຈຳເປັນທີ່ຕ້ອງໄດ້ສ້າງຄວາມຮັບຮູ້ກ່ຽວກັບກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ສິ່ງເສີມກິດຈະກຳຮ່ວມມືດັ່ງກ່າວ ທັງພາຍໃນ ແລະ ນອກມະຫາວິທະຍາໄລ. ກ່ອນອື່ນໝົດ, ຕ້ອງໃຫ້ຄົນພາຍໃນ ມະຫາວິທະຍາໄລ (ນັກສຶກສາ, ພະນັກງານ ແລະ ອາຈານ) ມີສ່ວນຮ່ວມຜ່ານການໃຫ້ຂໍ້ມູນຂ່າວສານໃໝ່ໆ, ສຳມະນາ ວິຊາການ, ກິດຈະກຳອື່ນໆ ແລະ ຜ່ານຊ່ອງທາງສື່ສັງຄົມອອນລາຍຕ່າງໆ ຢ່າງເປັນປະຈຳ. ພ້ອມກັນນີ້, ຂໍ້ລິເລີ່ມດັ່ງກ່າວນີ້ (ການຮ່ວມມື UBC) ຄວນໄດ້ຮັບການສົ່ງເສີມໃຫ້ພາສ່ວນພາຍນອກໄດ້ຮັບຮູ້ (ຄູ່ຮ່ວມມືຈາກພາກອຸດສະຫະກຳ, ໜ່ວຍງານ ລັດຖະບານ, ນັກສຶກສາທີ່ຈະເຂົ້າຮຽນໃໝ່). ເພື່ອເຜີຍແຜ່ຂໍ້ມູນໃຫ້ກວ້າງອອກ, ຊ່ອງທາງດິຈິຕອນ, ກິດຈະກຳ ໃນພາກອຸດສະຫະກຳ, ຜົນການຄົ້ນຄວ້າວິໄຈ, ການຮ່ວມມືກັບສື່ມວນຊົນເພື່ອກະຈາຍຂໍ້ມູນຂ່າວສານ ຄວນຖືກນຳມາໃຊ້.

ກິດຈະກຳ 3.2

ປະເພດກິດຈະກຳ	ອອກແບບການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການດ້ານອາຊີບແບບອົງບວມ ຮ່ວມກັນ
ຄຳແນະນຳ ແລະ ເນື້ອໃນ	ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມເຮັດວຽກເປັນກຸ່ມເພື່ອລະດົມຄວາມຄິດ ແລະ ຮ່າງແຜນການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ ໂດຍອີງໃສ່ຂອບການເຮັດວຽກທີ່ກຳນົດໃຫ້.

ສະຫຼຸບ

ຂອບແຜນງານການເຮັດວຽກທີ່ນຳສະເໜີໄດ້ວາງແນວທາງລວມໃນການສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ ແລະ ສອດຄ່ອງກັບເປົ້າໝາຍຍຸດທະສາດຂອງສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການ ໃນອຸດສາຫະກຳການທ່ອງທ່ຽວທີ່ມີການປ່ຽນແປງຕະຫຼອດເວລາ. ຄວາມສຳເລັດໃນການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດ ແມ່ນຕ້ອງອາໄສຄວາມມຸ່ງໝັ້ນ ແລະ ການຮ່ວມມືຈາກຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍທຸກພາກສ່ວນທີ່ກ່າວມາຂ້າງເທິງນັ້ນ.

ເອກະສານອ້າງອີງ

- Abiola, W., Akinyemi, M., Aladejebi, O., Medubi, L., and Ojo, T. (2022). Alumni funding, a veritable source of university funding. *Lagos Business and Management Review (LBMR)* 1(1), 15-27.
- Asonitou, S. (2015). Employability Skills in Higher Education and the Case of Greece. *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 175(2015), 283 – 290.
- Bloch, C., Graversen, K. E., Pedersen, H., S. (2014). Competitive Research Grants and Their Impact on Career Performance. *Minerva* (2014) 52, 77–96.
- Börner, K., Scrivner, O., Gallant, M., Ma Shutian, L., Xiaozhong, Chewning, K., Wu, L., Evans, J. (2018). Skill discrepancies between research, education, and jobs reveal the critical need to supply soft skills for the data economy. *Proceedings of the National Academy of Sciences*. 115(50), 12630–12637.
- Bridgstock, R. (2009). The graduate attributes we've overlooked: Enhancing graduate employability through career management skills. *Higher Education Research & Development*, 28(1), 31-44.

- Bridgstock, R., Grant-Imaru, M., and McAlpine, A. (2019). Integrating career development learning into the curriculum: Collaboration with the careers service for employability. *Journal of Teaching and Learning for Graduate Employability*, 10(1), 56–72.
- Brodowicz, M. (2024). Importance and Benefits of Capstone Projects in Higher Education. Author July 19, 2024. In <https://aithor.com/essay-examples/importance-and-benefits-of-capstone-projects-in-higher-education>. <last visit 08/09/2024>.
- Buckler, C., & Creech, H. (2014). Shaping the future we want: UN Decade of Education for Sustainable Development; final report (UNESCO Education Series). UNESCO. Retrieved from <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000230171>.
- Charles River Associates; CRA (2024). Six elements of a successful internship program. CRA. In <https://www.crai.com/careers/blogs/six-elements-successful-internship-program/> <last visit 09/03/2024>.
- Cheng, M., Adekola, O., Albia, J. and Cai, S. (2022). Employability in higher education: a review of key stakeholders' perspectives. *Higher Education Evaluation and Development*, 16(1), 16-31.
- Christou, O., Manou, D. B., Armenia, S., Franco, E., Blouchoutzi, A., & Papathanasiou, J. (2024). Fostering a Whole-Institution Approach to Sustainability through Systems Thinking: An Analysis of the State-of-the-Art in Sustainability Integration in Higher Education Institutions. *Sustainability*, 16(6), 2508.
- Coelen, R. & Gribble, C. (2019). *Internationalization and Employability in Higher Education*. Routledge, Oxon/New York.
- Cummings, T. G., Worley, C. G., & Donovan, P. (2017). *Organization development and change*. Cengage Learning.
- De Winter, A-M., Chaloupková, P., Mandíková, J., Picavet, C., Dewulf, F., Calderón - Peter M., Fuhrmann, K., Sickenberg, B., Seng, M., Yoeu, A., Nguon, S., Fauzi, A., Iis Aisyah, S., Firmansyah, F., Tjoa, A., Ainun, N., Kasemsap, P., Sukkrit, N. & Tantikitti, C. (2017). Good practices of Alumni Centers, Report to EACEA, project SIMPLE (Support of International Platform Merging Labour and Education) within Erasmus+ Programme: Capacity-Building projects in the field of Higher Education (E+CBHE), project number: 574019-EPP-1-2016-1-CZ-EPPKA2-CBHE-JP. The Czech University of Life Sciences Prague.

- Dey, F. & Cruzvergara, C. (2014). "The evolution of career services." In K. K. Smith (Ed.). *Strategic directions for career services within the university setting*. (pp. 5-18). New Directions for Student Services, Number 148; San Francisco: Jossey Bass.
- Dey, F., and Cruzvergara, C. Y. (2014). Evolution of Career Services in Higher Education. *New Directions for Student Services* 148, 5-18.
- Emmersion (2024). Elevate your higher education language programs. Rosetta Stone/ Emmersion. In <https://emmersion.ai/about-us/> <last visit 09/13/2024>.
- Gaftandzhieva, S., Doneva, R., & Bliznakov, M. (2022). Data Analytics to Stimulate Career Paths in Academy. *Education and Research in the Information Society*, October 13-14.
- Gamelin, L. (2023). Data-Driven Career Services: Utilizing Analytics for Decision-Making. ExtremePlacementRates-Enhancing Career Center Success, (August 9, 2023) In <https://www.linkedin.com/pulse/data-driven-career-services-utilizing-analytics/>.
- Giancaspro, M.L., Manuti, A. (2021) Learning to Be Employable Through Volunteering: A Qualitative Study on the Development of Employability Capital of Young People. *Frontiers in Psychology* 12, 574232.
- Gordon, V.N. (1998), Career Decidedness Types: A Literature Review. *The Career Development Quarterly*, 46, 386-403.
- Gordon, V.N. (2006). *Career advising: An academic advisor's guide*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Gordon, V.N. (2015). *The Undecided College Student-An Academic and Career Advising Challenge* (4th edit.) Charles Thomas Publ., Ltd., Springfield-Illinois: USA.
- GOV.UK (2024). Recording systems for tracking industry placements. T Levels support for schools and colleges. In <https://support.tlevels.gov.uk/hc/en-gb/articles/4407366855058-Recording-systems-for-tracking-industry-placements> <last visit 09/13/2024>.
- Gubler, T., Larkin, I., and Pierce, L. (2013). The Dirty Laundry of Employee Award Programs: Evidence from the Field Working paper, Harvard Business School, February 11, 2013.
- Guden, N. and Safaeimanesh, F. (2024), How has blended learning impacted tourism and hospitality graduates in employability? Feedback from graduates and tourism industry employers. *Worldwide Hospitality and Tourism Themes*, 16(1), 72-81.

- Haggag El, N., Alshammary, F.H. (2020). Towards Creativity and Innovation by Integrating Employability Competences into Training Programs for Promoting Graduates Employability. *International Journal on Emerging Technologies* 11(3), 873-880.
- Hartman, K.B., and Andzulis, J.M. (2019). Industry-based certificates: Student perceptions of benefits. *Research in Higher Education Journal* 36. In <https://files.eric.ed.gov/fulltext/EJ1204026.pdf> < last visit 09/15/2024>.
- Hashim, M.M., Tlemsani, I., Matthews, D.R. (2022). A sustainable University: Digital Transformation and Beyond. *Education and Information Technologies* 27, 8961–8996.
- Healy, M. (2023). Careers and employability learning: pedagogical principles for higher education. *Studies in Higher Education*, 48(8), 1303–1314.
- Hess, A., Rombach, D., Carbon, R., Murphy, D.F., Hoeh, M., and Bartolein, C. (2013). The Role of Collaborative Capstone Projects—Experiences from Education, Research and Industry. *International Journal of Engineering Education* Vol. 29, No. 5, pp. 1088–1099.
- Holst, J. (2023). Towards coherence on sustainability in education: a systematic review of Whole Institution Approaches. *Sustainability Science*, 18(2), 1015-1030.
- Hughey, J. K., & Hughey, K.F. (2006). The changing workplace: Implications for academic and career advising. *Academic Advising Today*, 29(3): 1 & 9.
- Hyden C, Escoffery C, Kenzig M. (2015). Identifying and Applying for Professional Development Funding. *Health Promotion Practice*, 16(4), 476-479.
- Indeed (2024a). Creating an internship program: A Guide. Indeed for Employers. In <https://www.indeed.com/hire/c/info/creating-an-internship-program-guide> <last visit 09/03/2024>.
- Indeed (2024b). 35 Recruiting Event Ideas for Job Candidates (Plus Tips). indeed for Employers. In <https://www.indeed.com/career-advice/career-development/recruiting-event-ideas> <last visit 09/03/2024>.
- INSEAD (2024). Career Development In <https://www.insead.edu/master-programmes/master-business-administration/career-support> <last visit 09/12/2024>.
- Kaldis, B. (2009). The university as microcosm. *Educational Philosophy and Theory*, 41(5), 553-574.
- Kettunen, J. (2023). Career experts' conceptions of innovation in career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance* 23(2), 465-480.

- Kohl, K., Hopkins, C., Barth, M., Michelsen, G., Dlouhá, J., Razak, D.A., Abidin Bin Sanusi, Z. and Toman, I. (2022), A whole-institution approach towards sustainability: a crucial aspect of higher education's individual and collective engagement with the SDGs and beyond. *International Journal of Sustainability in Higher Education*, Vol. 23 No. 2, pp. 218-236.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. FT Press.
- Kosfeld, M., and Neckermann, S., Getting More Work for Nothing? Symbolic Awards and Worker Performance. *American Economic Journal: Microeconomics* 3 (August 2011), 1–16.
- Lowden, K., Hall, S., Elliot, D., and Lewin, J. (2011). Employers' perceptions of the employability skills of new graduates Research commissioned by the Edge Foundation University of Glasgow SCRE Centre and Edge Foundation, UK: London.
- Mezgec, M.A., (2022). "The Work of Universities' Career Centres in Europe" (pp.245-262) In Mezgec, M., Andrejasic, A., and Rutar, S. *Interdisciplinarna obzorja visokošolske didaktike: raznolike poti do vednosti in znanja*. Univerza na Primorskem; Koper/ Slovenia. Available In https://www.researchgate.net/publication/362019216_The_Work_of_Universities'_Career_Centres_in_Europe.
- NACE (2018). Career services benchmarking survey. National Association of Colleges and Employers/ 2018-19 Career Services Benchmark Survey: December 17, 2018-March 22, 2019.
- Nugent, G., Houston, J., Kunz, G. and Chen, D. (2023), Analysis of instructional coaching: what, why and how. *International Journal of Mentoring and Coaching in Education*, 12(4), 402-423.
- Obeng-Ofori, D. & Kwarteng, H. P. (2020). Enhancing the role of Alumni in the growth of Higher Education Institutions. *International Journal of Multidisciplinary Studies and Innovative Research* 04, 40-48.
- OECD (2021). OECD: Education Policy Outlook 2021: Shaping Responsive and Resilient Education in a Changing World, OECD Publishing, Paris, 2021. In <https://gpseducation.oecd.org/revieweducationpolicies/#!node=42868&filter=all> <last visit 09/12/2024>.

- Okolie, U.C., Nwajiuba, C.A., Binuomote, M.O., Ehiobuche, C., Igu, N.C.N. and Ajoke, O.S. (2020), Career training with mentoring programs in higher education: Facilitating career development and employability of graduates. *Education + Training*, 62(3), 214-234.
- Panagiotakopoulos, A. (2012). Employability skills development in Greek higher education institutions (HEIs). *Higher Education Skills and Work-based Learning* 2(2), 141-150.
- Phan, D., Yapa, P., Nguyen, H. T. (2021). Accounting graduate readiness for work: a case study of South East Asia. *Education + Training*, 63(3), 392-416.
- Pollock, A. & Ritchie, J.R.B. (1990). Integrated strategy for tourism education/training. *Annals of Tourism Research* 17(4), 568-585.
- Ray, J. L., (2003). Industry-academic partnerships for successful capstone projects, 33rd Annual Frontiers in Education, 2003. FIE 2003., Westminster, CO, USA, 2003, pp. S2B-24, doi: 10.1109/FIE.2003.1265943.
- Reinders, H. & Wattana, S. (2015). Affect and willingness to communicate in digital game-based learning. *ReCALL*, 27, 38-57.
- Resch, K., Knapp, M., & Schrittmesser, I. (2021). How do universities recognise student volunteering? A symbolic interactionist perspective on the recognition of student engagement in higher education. *European Journal of Higher Education*, 12(2), 194-210.
- Schopp, K., Bornemann, M., & Potthast, T. (2020). The whole-institution approach at the University of Tübingen: Sustainable development set in practice. *Sustainability*, 12(3), 861.
- Seifert, T. A., Perozzi, B., and Li, W. (2022). Sense of Accomplishment: A Global Experience in Student Affairs and Services. *Journal of Student Affairs Research and Practice*, 60(2), 250-262.
- Shishakly, R., Almaiah, M.A., Lutfi, A., and Alrawad, M. (2024). The influence of using smart technologies for sustainable development in higher education institutions. *International Journal of Data and Network Science* 8, 77-90.
- Smith, K. K. (Ed.). (2014). *New Directions for Student Services: No. 148. Strategic directions for career services within the university setting*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Sugiarto A, Lee C-W, Huruta AD. (2020). A Systematic Review of the Sustainable Campus Concept. *Behavioral Sciences*. 12(5), 130.

- 
- Swanson, J. L. (2011). *Career theory and practice: Learning through case studies*. SAGE Publications.
- Thareja, Priyavrat & Gupta, Abhishek & Garg, Manish. (2012). Metrics and Measures to Job Placement. *Current Trends in Information and Technology*, 3(1), 1-13.
- United Nations (1992), "United nations conference on environment and development. Earth summit, agenda 21", available at: www.un-documents.net/agenda21.htm
- United Nations General Assembly. (2019). Transforming our world: the 2030 Agenda for Sustainable Development [Resolution adopted by the General Assembly on 25 September 1, 2015]. <https://sdgs.un.org/2030agenda>
- Veluvali, P., & Suriseti, J. (2023). *Perspective Chapter: Alumni Engagement in Higher Education Institutions – Perspectives from India*. IntechOpen. doi: 10.5772/intechopen.111457
- Venable, M.A. (2010), Using Technology to Deliver Career Development Services: Supporting Today's Students in Higher Education. *The Career Development Quarterly*, 59, 87-96. <https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2010.tb00132.x>
- World Economic Forum. (2020). The future of jobs report. World Economic Forum.

ພາກຜະໜວກ - ໂຄງຮ່າງບົດສອນ

ພາກຜະໜວກປະກອບມີໂຄງຮ່າງຫຼັກສູດຂອງການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ. ໂຄງຮ່າງດັ່ງກ່າວໄດ້ໃຫ້ຂໍ້ມູນຂອງແຕ່ລະບົດຮຽນຂອງທັງສາມພາກ, ເຊິ່ງລວມມີ ພາກສະເໜີ, ຜົນການຮຽນຮູ້ ທີ່ຄາດວ່າ ຈະໄດ້ຮັບ, ແລະ ຮ່າງເນື້ອໃນບົດຮຽນ.

A.1 ກົນໄກ UBC

ຫຼັກສູດດັ່ງລຸ່ມນີ້ໃຫ້ລາຍລະອຽດກ່ຽວກັບຫຼັກສູດຝຶກອົບຮົມທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບບົດທີ 1 ກົນໄກການຮ່ວມມື UBC, ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການສ້າງໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ-ພາກທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ.

ຫົວຂໍ້ຝຶກອົບຮົມ	ພາກສະເໜີຂອງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC
ໂມດູນການຮຽນ	1. ກົນໄກການຮ່ວມມື UBC
ໄລຍະຝຶກອົບຮົມ (ຊົ່ວໂມງ)	4 ຊົ່ວໂມງ, ລວມທັງເວລາເຮັດກິດຈະກຳ
ພາກສະເໜີ	ບົດຮຽນທຳອິດແນະນຳແນວຄວາມຄິດພື້ນຖານຂອງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC. ບົດດັ່ງກ່າວໄດ້ຍົກໃຫ້ເຫັນຄວາມສຳຄັນຂອງການຮ່ວມມື UBC ສຳລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ນຳສະເໜີບັນດານະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ສະໜັບສະໜູນການຮ່ວມມື UBC ໃນເອີຣົບ. ພາກນີ້ຍັງໄດ້ສະເໜີການພັດທະນາກິດຈະກຳການຮ່ວມມື UBC, ບັນດາປັດໄຈທີ່ມີອິດທິພົນຕໍ່ການຮ່ວມມື ແລະ ກົດໄກທີ່ສະໜັບສະໜູນຄວາມພະຍາຍາມດັ່ງກ່າວ. ຫຼັງຈາກຝຶກພາກທິດສະດີໃນແຕ່ລະບົດ, ຄູ່ຝຶກໄດ້ນຳພາເຮັດ ຫຼາຍກິດຈະກຳເພື່ອໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມໄດ້ຮູ້ຈັກກັບບັນດາແນວຄວາມຄິດຕ່າງໆ ແລະ ໝູນໃຊ້ ແນວຄວາມຄິດເຫຼົ່ານັ້ນໃຫ້ແທດເໝາະກັບບໍລິບັດຂອງສະຖາບັນເຂົາເຈົ້າ.

ຜົນການຮຽນຮູ້

ຫຼັງຈາກຈົບພາກນີ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະສາມາດ:

- ເຂົ້າໃຈບັນດາແນວຄວາມຄິດກ່ຽວກັບການຮ່ວມມື UBC ແລະ ຜົນປະໂຫຍດຂອງການຮ່ວມມືຕໍ່ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ
- ຄຸ້ນເຄີຍກັບນະໂຍບາຍຕ່າງໆທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮ່ວມມື UBC ໃນເອີຣົບ ແລະ ກິດຈະກຳທີ່ເຮັດໄດ້ດີ.
- ວິເຄາະປັດໄຈສິ່ງເສີມ ແລະ ອຸປະສັກໃນການຮ່ວມມື UBC
- ພັດທະນາ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດນະໂຍບາຍ ແລະ ຍຸດທະສາດການຮ່ວມມື UBC
- ພັດທະນາຍຸດທະສາດເພື່ອສ້າງ ແລະ ບຳລຸງຮັກສາຄູ່ຮ່ວມມື UBC
- ສິ່ງເສີມທັດສະນະຄະຕິເຊິ່ງບວກ ແລະ ການຮ່ວມມືເວລາເຮັດວຽກກັບພາກສ່ວນຕ່າງໆຈາກພາຍນອກ.
- ສ້າງວັດທະນະທຳແຫ່ງນະວັດຕະກຳພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລ

ເນື້ອໃນບົດຮຽນ

- ບົດທີ 1.1: ຄວາມເຂົ້າໃຈກ່ຽວກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ
- ບົດທີ 1.2: ຄວາມສຳຄັນຂອງການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ
- ບົດທີ 1.3: ນະໂຍບາຍ ທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ ໃນເອີຣົບ
- ບົດທີ 1.4: ການພັດທະນາກິດຈະກຳການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ
- ບົດທີ 1.5: ປັດໄຈທີ່ມີຜົນຕໍ່ການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ (ປັດໄຈສິ່ງເສີມການຮ່ວມມື ແລະ ອຸປະສັກ)
- ບົດທີ 1.6: ກົນໄກສິ່ງເສີມການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ

A.2 ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ

ພາກນີ້ຈະເວົ້າເຖິງເນື້ອໃນການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ “ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ” ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການ ຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການສ້າງໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບກົນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ-ພາກທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ.

ຫົວຂໍ້ຝຶກອົບຮົມ

ພັດທະນາການບໍລິການດ້ານອາຊີບແບບອົງລວມສຳລັບນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ສິດເກົ່າ

ໂມດູນບົດຮຽນ

2. ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ

ໄລຍະຝຶກອົບຮົມ (ຊົ່ວ 4 ຊົ່ວໂມງ, ລວມເວລາເຮັດກິດຈະກຳ
ໂມງ)

ພາກສະເໜີ

ພາກນີ້ຈະກ່າວເຖິງປະເດັນສຳຄັນທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມສຳລັບ
ນັກສຶກສາ, ນັກສຶກສາຈົບໃໝ່ ແລະ ສິດເກົ່າ ໂດຍສະເພາະຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ

ພາກທີສອງຈະສຶກສາຄວາມຕ້ອງການດ້ານແຮງງານ ແລະ ທັກສະ ໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ,
ໂດຍເນັ້ນວ່າສະຖາບັນການສຶກສາ ຈະຕອບສະໜອງຄວາມ ຕ້ອງການນັ້ນແນວໃດຜ່ານການ
ບໍລິການດ້ານອາຊີບ

ບັນຫາຕ່າງໆທີ່ນຳມາວິເຄາະປະກອບມີ: ການໃຫ້ຄຳປຶກສາ ແລະ ແນະແນວດ້ານອາຊີບ, ຍຸດທະ
ສາດໃນການຊອກວຽກ, ລະບຸຄວາມຕ້ອງການທັກສະໃນຕະຫຼາດ ແຮງງານຜ່ານການຈັດກອງ
ປະຊຸມປະຈຳປີ ແລະ/ຫຼື ລົງສຳຫຼວດເກັບກຳຂໍ້ມູນ, ເຄືອຂ່າຍສິດເກົ່າ, ການມີສ່ວນຮ່ວມຂອງ
ພາກທຸລະກິດ ແລະ/ຫຼື ບັນດາຜູ້ມີສ່ວນໄດ້ສ່ວນເສຍທີ່ກ່ຽວຂ້ອງ, ໂອກາດຮຽນຮູ້ຜ່ານປະສົບ
ການເຮັດວຽກຕົວຈິງ, ແລະ ກົນໄກການປະເມີນຄວາມອາດສາມາດ ໃນການມີວຽກເຮັດ
ງານທຳ. ນອກຈາກນີ້, ກໍລະນີສຶກສາຫ້ອງການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບ ຂອງມະຫາວິທະຍາໄລ
ມາເຊໂດເນຍສະແດງໃຫ້ເຫັນການປະຕິບັດທີ່ປະສິດຕິພາບໃນການໃຫ້ບໍລິການດ້ານອາຊີບ
ແບບອົງລວມ. ບົດດັ່ງກ່າວຍັງວິເຄາະການເຊື່ອມໂຍງລະຫວ່າງການບໍລິການ ດ້ານອາຊີບຂອງສະ
ຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການພັດທະນາສາຍອາຊີບໃນຂະແໜງການ ທ່ອງທ່ຽວ ອີກ
ດ້ວຍ. ພ້ອມກັນນີ້ກໍໄດ້ສະເໜີການປະຕິບັດທີ່ດີເລີດໃນການຮ່ວມມື ລະຫວ່າງ
ມະຫາວິທະຍາໄລ ແລະ ພາກທຸລະກິດ, ໂດຍຍົກຕົວຢ່າງ ຈາກບາງປະເທດ ໃນທະວີບເອີຣົບ.

ຫຼັງຈາກຝຶກພາກທິດສະດີໃນແຕ່ລະບົດ, ຄູ່ຝຶກໄດ້ນຳພາເຮັດບາງກິດຈະກຳເພື່ອເຮັດໃຫ້ເກີດ
ການຮຽນຮູ້ ແລະ ຊ່ວຍໃຫ້ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມ ໄດ້ໝູນໃຊ້ແນວຄວາມຄິດການບໍລິການອາຊີບແບບ
ອົງລວມໃນບໍລິບົດຕົວຈິງພາຍໃນມະຫາວິທະຍາໄລຂອງເຈົ້າ.

ຜົນການຮຽນຮູ້

ຫຼັງຈາກຮຽນພາກນີ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະສາມາດ:

- ເຂົ້າໃຈຄວາມຕ້ອງການໃນຕະຫຼາດແຮງງານຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ບົດບາດ
ຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການສ້າງນັກສຶກສາໃຫ້ສອດຄ່ອງກັບຄວາມ
ຕ້ອງການນັ້ນ.
- ລະບຸອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງໂຄງການໃຫ້ບໍລິການດ້ານອາຊີບອບແບບອົງລວມ
- ຮັບຮູ້ເຖິງຄວາມສຳຄັນຂອງການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ ໃນສະໜັບສະໜູນ
ນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າໃນການພັດທະນາອາຊີບຂອງເຂົາເຈົ້າ, ໂດຍສະເພາະໃນຂະແ
ໜງການທ່ອງທ່ຽວ
- ລະບຸແນວທາງປະຕິບັດທີ່ດີທີ່ສຸດ ແລະ ຮຽນຮູ້ກໍລະນີສຶກສາທີ່ປະສົບຜົນສຳເລັດໃນ
ການຮ່ວມມືໃນປະເທດຕ່າງໆໃນເອີຣົບ

	• ມີຄວາມພ້ອມທີ່ຈະໃຫ້ບໍລິການ ດ້ານອາຊີບແບບອົງລວມ ແລະ ມີປະສິດຕິພາບແກ່ນັກສຶກສາ ແລະ ສິດເກົ່າ
ເນື້ອໃນບົດຮຽນ	• ບົດທີ 2.1 ສະຖາບັນການສຶກສາ ແລະ ຄວາມຕ້ອງການແຮງງານ ແລະ ທັກສະທີ່ກ່ຽວຂ້ອງໃນອຸສະຫະກຳທ່ອງທ່ຽວ 1. ທຸລະກິດການທ່ອງທ່ຽວ ແລະ ການບໍລິການດ້ານອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ • ບົດທີ 2.2 ຄວາມສຳຄັນຂອງການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ 2.2.1 ອົງປະກອບທີ່ສຳຄັນຂອງການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ 2.2.2 ກໍລະນີສຶກສາ: ຫ້ອງການໃຫ້ຄຳປຶກສາດ້ານອາຊີບຂອງມະຫາວິທະຍາໄລມາເຊໂດເນຍ • ບົດທີ 2.3 ການບໍລິການດ້ານອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ ແລະ ການພັດທະນາວິຊາຊີບໃນຂະແໜງການທ່ອງທ່ຽວ • ບົດທີ 2.4 ການປະຕິບັດ ທີ່ດີທີ່ສຸດໃນການຮ່ວມມືລະຫວ່າງພາກທຸລະກິດ ແລະ ສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ; ຕົວຢ່າງຈາກບາງປະເທດໃນທະວີບເອີຣົບ

A.3 ການສ້າງການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືສຳລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ

ພາກນີ້ຈະເວົ້າເຖິງເນື້ອໃນການຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບ “3. ການສ້າງການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືສຳລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ” ເຊິ່ງກ່ຽວຂ້ອງກັບໂຄງການ ຝຶກອົບຮົມກ່ຽວກັບການສ້າງໜ່ວຍງານຮັບຜິດຊອບກິນໄກການຮ່ວມມືລະຫວ່າງມະຫາວິທະຍາໄລ-ພາກທຸລະກິດ ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ.

ຫົວຂໍ້ຝຶກອົບຮົມ	ແຜນການຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການສ້າງກິນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການລໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ
ບົດຮຽນ	3. ການສ້າງການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ: ຄູ່ມືສຳລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
ໄລຍະຝຶກອົບຮົມ	4 ຊົ່ວໂມງ, ລວມເວລາເຮັດກິດຈະກຳ

ພາກສະເໜີ

ພາກສຸດທ້າຍນີ້ອອກແບບມາເພື່ອເປັນຄູ່ມືທີ່ຊ່ວຍໃຫ້ຄູຝຶກໄດ້ຝຶກໃຫ້ພະນັກງານຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງກ່ຽວກັບການສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ. ເປົ້າໝາຍກໍການກຽມຂອບການເຮັດວຽກທີ່ຄູຝຶກສາມາດ ປະຕິບັດຕາມເພື່ອຮັບປະກັນຄວາມສໍາເລັດໃນການຖ່າຍໂອນຄວາມຮູ້ ແລະ ຈັດຕັ້ງປະຕິບັດການຮ່ວມມືໃນ ສະຖາບັນຂອງພວກກ່ຽວ.

ໃນບໍລິບົດດັ່ງກ່າວນີ້, ແນວທາງປະຕິບັດແບບທົ່ວສະຖາບັນໄດ້ຖືກສຶກສາວ່າ ເປັນເຄື່ອງມືສົ່ງເສີມການໃຫ້ບໍລິການດ້ານອາຊີບຢ່າງມີປະສິດທິພາບ. ພ້ອມກັນນີ້, ຍັງມີ ຕົວຊີ້ວັດຕ່າງໆທີ່ໃຊ້ເປັນບ່ອນອີງສໍາລັບການກວດສອບສໍາລັບການສ້າງທ້ອງຖານໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ. ຜ່ານມາດຕະການດັ່ງກ່າວ, ຜູ້ອ່ານສາມາດ ເຂົ້າໃຈຈຸດພື້ນຖານຕ່າງໆຂອງຂະບວນການກວດສອບໂດຍອີງໃສ່ກິດຈະກຳພາຍໃນທ້ອງຖານເປັນຫຼັກ ໂດຍມີຂອບເຂດໃນການປັບປຸງສະຖານະ ແລະ ກະກຽມຂຶ້ນຕໍ່ໄປທີ່ກ່ຽວຂ້ອງກັບ ທ້ອງການໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບໂດຍທົ່ວໄປ.

ພາກນີ້ຍັງໄດ້ນຳສະເໜີຂອບແຜນການເຮັດວຽກທີ່ປະກອບດ້ວຍການສ້າງ ແລະ ປະຕິບັດ ກົນໄກການຮ່ວມມື UBC, ໃຫ້ຄໍາແນະນຳໃນການທົດລອງປະຕິບັດ ແລະ ລວມເອົາຂອບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນອີກດ້ວຍ. ຂອບການເຮັດວຽກດັ່ງກ່າວນີ້ເຮັດໜ້າທີ່ເປັນຄູ່ມືປະຕິບັດການສໍາລັບສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງເພື່ອຊ່ວຍເຂົ້າເຈົ້າສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ທີ່ມີປະສິດທິພາບ ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ.

ຜົນການຮຽນຮູ້

ຫຼັງຈາກຮຽນຈົບພາກນີ້, ຜູ້ເຂົ້າຮ່ວມຈະສາມາດ

- ພັດທະນາກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການບໍລິການອາຊີບແບບອົງລວມ
- ນຳໃຊ້ແນວທາງການປະຕິບັດແບບທົ່ວສະຖາບັນໃນການອອກແບບ ແລະ ປະຕິບັດການບໍລິການອາຊີບໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
- ສ້າງລາຍການສໍາລັບກວດສອບການຈັດຕັ້ງປະຕິບັດເພື່ອຈັດກິດຈະກຳ ແລະ ປະເມີນການບໍລິການດ້ານອາຊີບໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
- ປະຕິບັດຂອບການເຮັດວຽກສໍາລັບການຕິດຕາມ ແລະ ປະເມີນຜົນ ການທົດລອງປະຕິບັດແຜນການຮ່ວມມື.

ເນື້ອໃນບົດຮຽນ

- ບົດທີ 3.1 ນຳໃຊ້ແນວທາງແບບທົ່ວສະຖາບັນເພື່ອສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ.
- ບົດທີ 3.2 ລາຍການກວດສອບກິດຈະກຳສໍາລັບການໃຫ້ບໍລິການໃນທ້ອງຖານໃຫ້ຄໍາປຶກສາດ້ານອາຊີບໃນສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງ
- ບົດທີ 3.3 ຂອບການເຮັດວຽກສໍາລັບແຜນການຂອງສະຖາບັນການສຶກສາຊັ້ນສູງໃນການສ້າງກົນໄກການຮ່ວມມື UBC ແລະ ການພັດທະນາອາຊີບແບບອົງລວມ.



Prince of Songkla University (PSU)
en.psu.ac.th



Chiang Mai University (CMU)
cmu.ac.th



National University Of Laos
nuol.edu.la/index.php/en



Savannakhet University
sku.edu.la



University Of Macedonia
www.uom.gr/en

symplexis

Symplexis
symplexis.eu



**Università
degli Studi
di Palermo**

Università degli Studi di Palermo
www.unipa.it/mobilita/en



CESIE
cesie.org/en



Phuket Tourist Association
www.phukettourist.com

Funded by the European Union. Views and opinions expressed are however those of the author(s) only and do not necessarily reflect those of the European Union or the European Education and Culture Executive Agency (EACEA). Neither the European Union nor EACEA can be held responsible for them.

Project Number: 101129247



**Co-funded by
the European Union**