Journal of educational equipment: Applied research, Volume 1, Issue 324 (November 2024)
ISSN 1859 - 0810

Nâng cao chất lượng đào tạo kỹ năng mềm cho sinh viên tại trường đại học

Võ Trí Quang*

**ThS. Trường Đại học Tài nguyên và Môi trường Hà Nội*
Received: 14/10/2024; Accepted: 21/10/2024; Published: 30/10/2024

***Abstract**: Soft skills education for students is a required manufacturer interested in developing the love economy. Soft skills education is being paid attention by universities to improve training quality and meet labor market needs. Soft skills play an important role in each individual's work. The article explores the current state of students' awareness of the importance of soft skills, thereby proposing solutions to improve the quality of soft skills training for students at the University to meet the quality requirements human resources for the labor market in the current period.*

***Keywords**: Soft skills, student, human resources training*

1. Mở đầu

Toàn cầu hóa gia tăng và sự phát triển của nền kinh tế tri thức đã mang lại những hiểu biết mới, những tri thức mới và một loạt các cơ hội nghề nghiệp mới cho con người. Chính vì thế, đã xuất hiện những nhu cầu cao hơn về việc nâng cao hiểu biết, nhận thức và những kỹ năng (KN) cần thiết trong bối cảnh văn hóa mới của thị trường lao động. Đòi hỏi người lao động, đặc biệt là sinh viên (SV) mới ra trường không chỉ cần có trình độ chuyên môn, kĩ thuật cao mà còn phải có những KN mới của thế kỉ XXI để nhanh chóng thích ứng và hội nhập, tạo ra năng suất lao động cao. Ở những nơi làm việc trong tương lai, máy móc có thể chiếm và thay thế nhiều nhiệm vụ công việc, do đó con người sẽ tự lập nhờ các kỹ năng mềm (KNM), tức là các KN và năng lực nghệ thuật, sáng tạo. Sự cần thiết của việc có được các KNM đối với SV là điều kiện tất yếu. Pereira, O. P., & Costa, C. A. A. T, (2017) nhấn mạnh về tầm quan trọng của quyền tự chủ, các KN xã hội và cảm xúc trong cuộc sống đại học của SV. SV tốt nghiệp có khả năng tuyển dụng phải là những người toàn diện, có năng lực chuyên môn và có các KNM cần thiết để thành thạo trong công việc. Hầu hết các chương trình học tại các cơ sở giáo dục đại học tập trung vào việc giảng dạy các KN chuyên môn. Việc chỉ đạt được các KN cứng đã được báo cáo là không đủ để SV tốt nghiệp có được việc làm và hiệu quả trong công việc. Do đó, ngoài các KN cứng, SV tốt nghiệp cần phải có các KNM để bổ sung. Để đáp ứng những nhu cầu này, các trường đại học đã cố gắng tích hợp những KNM vào chương trình giảng dạy của họ. KNM là các thuộc tính cá nhân giúp nâng cao khả năng tương tác, hiệu suất công việc và triển vọng nghề nghiệp của một cá nhân.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Khái niệm kỹ năng mềm

Thuật ngữ KNM được nhiều học giả định nghĩa theo nhiều góc độ trong những bối cảnh khác nhau. Trong thế kỉ XXI, KNM còn được biết đến với nhiều tên gọi khác nhau như KN cốt lõi, KN sống, KN làm việc, KN nghề nghiệp, xã hội và khả năng tư duy, được xem là một yếu tố khác biệt quan trọng để đạt được thành công trong cuộc sống. Trong thực tiễn giáo dục, các nhà nghiên cứu đã khám phá ra rằng, các KNM đã bổ sung cho KN cứng hoặc KN chuyên môn, kĩ thuật.

Tại Hội nghị Đào tạo KNM Conarc năm 1972, thuật ngữ KNM lần đầu tiên được đề cập trong các lĩnh vực chỉ huy, giám sát, tư vấn và quản lí, cho rằng, KNM là những KN quan trọng liên quan đến công việc có ít hoặc không có sự tương tác với máy móc. Theo Từ điển Oxford, KNM là những phẩm chất cá nhân cho phép một người hợp tác hiệu quả và hài hòa với những người khác. Một định nghĩa khác về KNM được trình bày bởi Moss và Tilly (1996) coi KNM là những khả năng liên quan đến tính cách và hành vi nằm ngoài kiến thức kĩ thuật. KNM là một khái niệm toàn diện đo lường khả năng và năng lực của các cá nhân và thành tích của một tổ chức. Bộ Giáo dục Đại học Malaysia đưa ra 7 KNM cơ bản, đó là: KN giao tiếp, tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, tinh thần kinh doanh, đạo đức, lãnh đạo, KN học tập và quản lí thông tin, KN làm việc nhóm.

Từ các quan niệm trên có thể thấy, các KNM tạo điều kiện thuận lợi cho việc đưa SV tốt nghiệp trở thành những cá nhân có năng lực xã hội, thành công

trong công việc, làm nổi bật tinh thần đồng đội như một KN cần thiết để đạt được hiệu suất lí tưởng trong các lĩnh vực nghề nghiệp. Ngoài ra, các KNM có được giúp cải thiện KN giao tiếp, sự tự tin, tính linh hoạt, khả năng ra quyết định và đóng góp cho xã hội. Hơn nữa, các nhà nghiên cứu khác đã phát hiện ra rằng, các KNM giúp tăng cường sự phát triển cá nhân theo hướng tích cực và mang tính xây dựng, có ảnh hưởng đến lòng tự trọng và sức khỏe tinh thần ở SV.

2.2. Thực trạng nhận thức về KNM của SV

Vai trò của KNM đối với SV các trường đại học, KNM giúp cá nhân tồn tại, thành công trong công việc hay trong những mối quan hệ với người khác, hướng đến giúp mỗi cá nhân thích nghi trong công việc, tương tác hiệu quả với người khác và thúc đẩy công việc đạt hiệu quả cao. KNM phụ thuộc vào nghề nghiệp, đặc biệt là đối tượng của nghề nghiệp hướng đến. Mỗi con người để có một công việc, tất yếu họ phải được đào tạo đủ KN chuyên môn (KN cứng) đáp ứng các yêu cầu tối thiểu của vị trí công việc. KN cứng giúp con người bước vào ngưỡng cửa của nghề nghiệp, vị trí làm việc,… Song các KNM mới là thứ giúp cho họ vững vàng trong nghề nghiệp, giữ được việc làm và thành đạt trong cuộc sống. Thái độ đối với công việc, giao tiếp, trí tuệ tình cảm và các đức tính, giá trị cá nhân khác là những KNM không thể thiếu để mỗi người phát triển nghề nghiệp. KNM luôn đồng hành cùng KN cứng và KNM bổ trợ cho các KN cứng được phát huy, phát triển. Nhờ có sự kết hợp giữa KN cứng và KNM giúp cho mỗi cá nhân có được sự thành công trong quá trình phát triển nghề nghiệp của mình, họ khẳng định được vị trí của mình trong tổ chức, xã hội [3, tr. 27-29]. Xã hội tri thức đòi hỏi con người ngoài năng lực chuyên môn cần phải có hệ thống các KNM để thích ứng với môi trường luôn biến đổi của thị trường lao động và thế giới việc làm. Trong xã hội tri thức, KNM giúp con người có khả năng giải quyết linh hoạt, sáng tạo các vấn đề của cuộc sống và nghề nghiệp đặt ra, sử dụng hiệu quả kiến thức, KN cứng trong lao động nghề nghiệp, phát triển chuyên môn và dịch chuyển nghề nghiệp trong thế giới việc làm luôn thay đổi. Trong nghiên cứu về: "Vai trò của giáo dục đối với sự hình thành các KNM" tác giả Greenberg A.D. và Nilssen A.H. đã đưa ra kết luận: Các nhà trường phải trang bị tốt hơn cho người học những kiến thức và KNM cần thiết để họ có thể sẵn sàng làm việc sau khi ra trường [5, tr.28]. Vì vậy, các chương trình phát triển KMN trong giáo dục nghề nghiệp cần tích hợp vào các chương trình dạy KN nghề nghiệp nhằm thực hiện mục tiêu kép, đó là tăng cường cho người học cơ hội học tập, chuẩn bị bước vào thế giới công việc bằng việc tạo cho họ đầu vào là những KN nghề nghiệp được đào tạo. Đồng thời, tăng tính hiệu quả và sự phù hợp của người học với các KN nghề được đào tạo (đáp ứng thị trường lao động, mong muốn của cá nhân về sự thăng tiến, thu nhập...). Như vậy, rèn KNM cho SV là đáp ứng yêu cầu khách quan của xã hội.

2.3. Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo KNM cho SV

2.3.1.Đổi mới phương pháp giảng dạy KNM

Biên soạn tài liệu hướng dẫn giảng dạy KNM nhằm trang bị cho GV những tri thức, đặc điểm các KNM; phát triển chương trình, thiết kế nội dung bài giảng, sử dụng các phương pháp giảng dạy, đánh giá phù hợp. Thông qua tài liệu bồi dưỡng giúp GV tự bồi dưỡng năng lực giảng dạy KNM và coi như là cẩm nang để thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy KNM cho SV. Mục tiêu của tài liệu được biên soạn là trợ giúp cho GV thực hiện nhiệm vụ giảng dạy, tích hợp giảng dạy KNM cho SV. Thực hiện biện pháp này gồm 2 nội dung sau: (1) Tài liệu hướng dẫn thiết kế module dạy học KNM gồm nội dung: - Hướng dẫn cách xây dựng các module dạy học KNM; - Hướng dẫn xây dựng các tiểu module, tài liệu cần giúp GV hiểu về module, tiểu module dạy học KNM và cách lắp ráp các tiểu module với nhau để đạt được mục tiêu dạy học; - Hướng dẫn cách xác định hệ vào của module: Hệ vào của module phải được thiết kế dựa trên tính vấn đề của nội dung dạy học và năng lực nhận thức, trình độ đạt được ở SV, hệ vào của modul được thiết kế chuẩn có tác dụng định hướng năng lực và định hướng hành động cho SV trong quá trình thực hiện thân module và hệ ra của module; - Hướng dẫn xây dựng thân module: Thân module chứa đựng các hành động học tập, rèn luyện của SV dưới vai trò định hướng của GV, vì vậy đòi hỏi việc thiết kế thân module phải khoa học, logic và đảm bảo tính sư phạm, tính mục đích khi rèn KNM cho SV; - Hướng dẫn xây dựng hệ ra của module, bởi hệ ra của module có tác dụng đánh giá sơ bộ kiến thức, KN của SV đã đạt được thông qua quá trình tham gia hoạt động ở thân module; - Hướng dẫn xây dựng hệ thống thông tin phản hồi, hệ thống bài tập thực hành rèn luyện KNM cho SV và các biện pháp, kỹ thuật dạy học theo module, những điểm GV cần lưu ý trong quá trình tổ chức thực hiện. (2) Hướng dẫn giảng dạy các

module KNM, bao gồm: - Hướng dẫn xác định các module giảng dạy KNM, nội dung phát triển KNM cho SV phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra; - Hướng dẫn GV lựa chọn các hình thức tổ chức dạy học, phương pháp giảng dạy và học tập phù hợp giúp chuyển tải được nội dung môn học, nội dung phát triển KNM và đạt tới mục tiêu; - Hướng dẫn GV xác định các phương pháp đánh giá phù hợp. Đề ra tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cụ thể, công khai gồm: + Đánh giá thường xuyên: Kiểm tra thường ngày trên lớp thông qua phát biểu, thảo luận, kết quả bài tập cá nhân, nhóm được giao, kết quả thực hành,…; + Đánh giá định kỳ: Được thực hiện bằng cách giao bài tập cho cá nhân (hoặc nhóm) /tuần (tháng). Bài tập lớn (tiểu luận) học kỳ (hình thức bài tập nghiên cứu hoặc nhóm dự án); + Đánh giá cuối kỳ (hoặc hết môn): Được thực hiện bằng bài tổng luận môn học (mức độ biết phát hiện vấn đề, biết vận dụng, giải quyết vấn đề). Tất các những hướng dẫn nêu trên phải được GV thể hiện trong đề cương môn học và chương trình đào tạo của từng chuyên ngành. Điều kiện thực hiện biện pháp là chuyên gia biên soạn tài liệu hướng dẫn về giảng dạy KNM phải là người am hiểu sâu về khoa học kinh tế, tài chính, quản trị kinh doanh, hiểu biết sâu về KNM và quá trình giảng dạy, rèn luyện, phát triển KNM cho SV. Tài liệu phải được biên soạn theo từng phần, dễ hiểu và thuận lợi cho GV tự nghiên cứu, vận dụng hiệu quả.

2.3.2. Nâng cao năng lực của đội ngũ giảng viên tham gia đào tạo KN

Tập hợp đội ngũ cán bộ giảng viên, chuyên gia am tường về kiến thức và có nhiều kinh nghiệm tham gia vào việc giảng dạy, chia sẻ KN đến SV. Điều này là thực sự cần thiết trong bối cảnh hiện nay, khi phần lớn các nhà tuyển dụng thông qua phỏng vấn, tuyển dụng và sử dụng SV tốt nghiệp sẽ có cái nhìn đánh giá về chất lượng và uy tín của trường. Do đó, chỉ khi năng lực và kinh nghiệm của giảng viên được nâng cao thì khả năng về KNM của SV mới nhờ đó mà được cải thiện.

Bên cạnh đó, cần tổ chức các buổi báo cáo chuyên đề về KN giữa các nhóm giảng viên giảng dạy KN, hoặc mời các chuyên gia để tập huấn nhằm giao lưu và chia sẻ kinh nghiệm thực tế, tìm ra phương cách truyền đạt và tiếp nhận, vận hành tối ưu nhất đối với người học.

2.3.3. Đa dạng hóa các hình thức – phương pháp giảng dạy KN, tạo hứng thú cho SV trong quá trình tiếp cận và vận dụng

Tùy vào đặc thù về mục tiêu và chuẩn đầu ra của từng KN để có thể linh hoạt lựa chọn các cách thức, phương pháp giảng dạy. Bên cạnh các phương pháp truyền thống đã và đang thực hiện, có thể đa dạng hóa việc rèn luyện KN thông qua các hội thảo chuyên đề, semina, các câu lạc bộ, hoạt động phong trào đoàn, hoạt động thiện nguyện, các hoạt động gắn với thực tiễn xã hội, tham gia các cuộc thi, dự án… với nội dung và hình thức mới mẻ, hấp dẫn. Các hoạt động này nên được tổ chức thường xuyên và tạo cơ hội bình đẳng cho tất cả SV tham gia, tránh việc chỉ tập trung vào một số SV nổi trội.

3. Kết luận

KNM cần được nhìn nhận là một quá trình tích lũy. SV dựa trên những khả năng của bản thân, mục tiêu học tập, công việc và cuộc sống để từ đó xây dựng lộ trình rèn luyện KN cho mỗi năm học. Sau khi ra trường, SV sẽ tự tin để thể hiện năng lực của bản thân mình. Việc kết hợp khéo léo, nhuần nhuyễn giữa KN chuyên ngành và KNM giúp SV thích ứng được các tiêu chí việc làm khắt khe trong bối cảnh thị trường lao động hiện nay, đặc biệt là đáp ứng các tiêu chuẩn và yêu cầu chuẩn về các KN được quy định trong Thỏa thuận công nhận lẫn nhau về chuẩn nghề Marketing.

Tài liệu tham khảo

[1] Chính phủ (2019). *Nghị quyết số 02/2019/NQ-CP ngày 01/01/2019 của Chính phủ về tiếp tục thực hiện những nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu cải thiện môi trường kinh doanh, nâng cao năng lực cạnh tranh quốc gia năm 2019 và định hướng đến năm 2021*, Hà Nội.

[2] Huỳnh Văn Sơn (2013). *Khảo sát một vài biện pháp phát triển KNM cho SV đại học sư phạm*. Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, số 50, tr 68-73.

[3] Tổng cục Du lịch Việt Nam (2014). *Thỏa thuận thừa nhận lẫn nhau trong ASEAN về nghề du lịch (Sách hướng dẫn cho các cơ sở đào tạo),* Hà Nội.

[4] Robert J. Marzano - Debra J. Pickering - Jane E. Pollock (2015). *Các phương pháp dạy học hiệu quả (Nguyễn Hồng Vân dịch)*. NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.

[5] Nguyễn Anh Tuấn (2018). *Dạy học theo dự án - phương pháp hiệu quả trong dạy học và đào tạo KNM cho SV*. Tạp chí Giáo dục, số Đặc biệt kì 1 tháng 5, tr 167-168; 155.