

Thực trạng rèn luyện kỹ năng mềm của sinh viên Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh

Võ An Hải*

*ThS. Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh

Received: 18/03/2023; Accepted: 24/03/2023; Published: 29/03/2023

Abstract: The current situation of soft skills of students is at a low level due to various subjective and objective reasons. In particular, the main reason is that the training of students' soft skills has not been organized and implemented in a methodical and regular manner. Although students are very aware of the need to practice this skill, the use of active teaching methods in teachers' teaching activities to train students' soft skills is still limited. , forms of soft skills training are not rich.

Keywords: Soft skills, students, soft skills training

1. Đặt vấn đề

Trong xã hội hiện đại, kỹ năng mềm (KNM) ngày càng được đánh giá cao. Rất nhiều đơn vị sử dụng lao động xem những kỹ năng thiên về tính cách này như là một yêu cầu quan trọng trong quá trình tuyển dụng, họ cần một ứng viên linh hoạt, đa năng, thích ứng nhanh với sự phát triển của doanh nghiệp.

Tuy nhiên, thực tế cho thấy khá nhiều sinh viên (SV) chưa có khả năng thích ứng với điều kiện hoạt động thay đổi, khả năng giao tiếp ứng xử chưa tốt, chưa biết quản lý cảm xúc bản thân, khả năng ứng phó với căng thẳng còn hạn chế, làm việc nhóm chưa hiệu quả. Đây cũng là một phần nguyên nhân dẫn tới nhiều SV trong quá trình học tập gặp nhiều rào cản, ra trường không xin được việc làm hoặc làm việc không bền vững, cuộc sống và sự phát triển nghề nghiệp của SV không được như kỳ vọng. Bài viết tập trung phân tích đánh giá thực trạng rèn luyện KNM của SV trên cơ sở đó đề xuất các biện pháp rèn luyện KNM đúng đắn, phù hợp góp phần nâng cao chất lượng đào tạo.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Để đánh giá đúng thực trạng rèn luyện KNM của SV Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh, chúng tôi tiến hành khảo sát 210 SV được lấy ngẫu nhiên từ năm thứ hai đến năm thứ tư và rải đều ở tất cả các khoa chuyên môn trong trường, chủ yếu sử dụng phương pháp bảng hỏi có phối hợp với phương pháp phỏng vấn. Bảng hỏi tập trung tìm hiểu thực trạng về chương trình đào tạo; Thực trạng về mức độ sử dụng các phương pháp dạy học tích cực trong hoạt động giảng dạy của GV; Thực trạng về mức độ sử dụng các hình thức rèn luyện KNM; Thực trạng về phương

pháp kiểm tra – đánh giá kết quả học tập KNM.

2.2. Kết quả nghiên cứu

2.2.1. Thực trạng nhận thức của sinh viên Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh về các KNM cần rèn luyện

Khi chúng tôi đưa ra câu hỏi: “Ý kiến của bạn về sự cần thiết phải rèn luyện các KNM cho SV Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh?”, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.1. Những KNM cần thiết phải rèn luyện cho SV Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh

TT	Những KNM cần rèn luyện cho SV Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh	Mức độ			
		Cần thiết		Không cần thiết	
		SL	Tỉ lệ %	SL	Tỉ lệ %
1	KN thuyết trình	186	90.2	20	9.80
2	KN giao tiếp - ứng xử	176	85.4	30	14.6
3	KN làm việc nhóm	144	69.9	62	30.1
4	KN học và tự học	136	66.0	70	34.0
5	KN lập KH và tổ chức công việc	130	63.1	76	36.9
6	KN tư duy tích cực và sáng tạo	139	67.5	67	32.5
7	KN giải quyết vấn đề	144	69.9	62	30.1
8	KN ứng phó với căng thẳng	111	53.8	95	46.2
9	KN phỏng vấn xin việc làm	149	72.3	57	27.7
10	KN đàm phán và ký kết hợp đồng	143	69.4	63	30.6

Khảo sát SV về mức độ cần thiết của các KNM cần rèn luyện, kết quả thể hiện tại bảng 2.1 cho thấy: Đa số SV cho rằng “Cần thiết” rèn luyện 10 KNM mà tác giả đưa ra cho SV, mức độ cần thiết phải rèn luyện các KNM được SV đánh giá ở mức khá cao. Như vậy, SV nhận thức tương đối đúng và đầy đủ về sự cần thiết của việc rèn luyện KNM. Tuy nhiên, việc đánh giá thể hiện không đồng đều, đánh giá sự cần thiết ở mức độ cao là các KN: KN thuyết trình, KN

giao tiếp - ứng xử, KN phòng vấn xin việc, KN làm việc nhóm, KN giải quyết vấn đề.

2.2.2. *Thực trạng sử dụng các phương pháp dạy học tích cực trong hoạt động giảng dạy của GV để rèn luyện KNM cho SV*

Tiến hành khảo sát SV về mức độ sử dụng các PPDH tích cực trong hoạt động giảng dạy KNM cho SV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả thu được tại bảng 2.2.

Bảng 2.2. *Đánh giá của SV về mức độ sử dụng các PPDH tích cực trong hoạt động giảng dạy KNM*

Phương pháp dạy học (PPDH)	Mức độ Thường xuyên		Không thường xuyên		Chưa sử dụng	
	SL	%	SL	%	SL	%
1. Thuyết trình tích cực thông qua phát vấn trao đổi	57	27,14	129	61,44	24	11,42
2. Nêu và giải quyết vấn đề	65	30,95	71	33,80	74	35,25
3. Hoạt động nhóm	41	19,52	122	58,10	47	22,38
4. Nghiên cứu tình huống	16	7,61	129	61,44	65	30,95
5. Seminar - Thảo luận	47	22,38	124	59,05	39	18,57
6. Đóng vai	20	9,52	83	39,52	107	50,96
7. Trò chơi	17	8,09	51	24,28	142	67,63
8. Phương pháp dự án	12	5,71	57	27,14	141	67,15
TBC		16,36		45,59		38,05

Số liệu tại bảng 2.2 cho thấy: SV đánh giá về thực trạng mức độ GV sử dụng các PPDH tích cực trong giảng dạy để rèn luyện KNM cho SV với 38,05% ý kiến cho rằng hầu như không thực hiện, 45,59% ý kiến cho rằng đôi khi thực hiện, chỉ có 16,36% ý kiến cho rằng thực hiện thường xuyên.

Thực tế cho thấy nếu như GV biết khai thác, vận dụng các PPDH tích cực sẽ có ưu thế trong việc rèn luyện KNM cho SV, cụ thể:

- Vận dụng dạy học giải quyết vấn đề sẽ giúp SV rèn luyện các KNM như KN phát hiện vấn đề, tư duy sáng tạo, giải quyết vấn đề,...

- Vận dụng phương pháp seminar, thảo luận, làm việc nhóm sẽ giúp SV rèn các KN: làm việc hợp tác, tự học, tự nghiên cứu, tư duy sáng tạo, giao tiếp, thuyết trình, làm việc nhóm, đàm phán,....

- Vận dụng phương pháp nghiên cứu tình huống, nghiên cứu trường hợp, phương pháp dạy học theo dự án sẽ giúp SV rèn luyện các KN: Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc, đàm phán ký kết hợp đồng, thuyết trình, làm việc nhóm, tự học, tư duy tích cực và sáng tạo,...

Tuy nhiên nhìn vào kết quả khảo sát cho thấy các phương pháp trên còn có tỷ lệ lớn GV “Không sử dụng thường xuyên” và “Chưa sử dụng”, chính điều

này dẫn tới thực trạng mức độ KNM của SV còn thấp, bởi KNM chỉ được hình thành thông qua hoạt động và bằng hoạt động của người học.

Trên cơ sở kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: Các PPDH tích cực GV sử dụng trong giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM cho SV còn nhiều hạn chế (ít thực hiện hoặc chỉ bước đầu thực hiện). Việc tổ chức dạy học tích hợp phát triển KNM cho SV còn bất cập. GV chưa được tập huấn một cách bài bản về KNM cũng như thiết kế bài giảng và tổ chức giảng dạy theo hướng rèn luyện KNM cho SV. Điều này phản ánh đúng thực trạng mức độ KNM của SV Trường ĐHSPTK Vinh hiện nay.

2.2.3. *Thực trạng sử dụng các hình thức rèn luyện KNM*

Khảo sát về mức độ sử dụng các hình thức rèn luyện KNM cho SV, kết quả thể hiện ở bảng 2.3

Bảng 2.3. *Đánh giá của SV về sử dụng các hình thức rèn luyện KNM*

Các hình thức rèn luyện KNM	Mức độ Thường xuyên		Mức độ Chưa thường xuyên		Mức độ Chưa sử dụng	
	SL	%	SL	%	SL	%
	1. Hoạt động dạy học	24	11,42	61	29,05	125
2. Tổ chức hoạt động lao động trải nghiệm nghề nghiệp	36	17,14	62	29,52	112	53,34
3. Tổ chức các hoạt động cộng đồng, xã hội	13	6,19	43	20,47	154	73,34
4. Hoạt động tự rèn luyện của SV	117	55,71	81	38,57	12	5,72
TBC		22,61		29,40		47,99

Số liệu tại bảng 2.3 cho thấy: SV đánh giá các hình thức rèn luyện KNM với 47,99% ý kiến cho rằng “Chưa sử dụng”, chỉ có 22,61% ý kiến cho rằng “Thường xuyên sử dụng” trong đó, đa số SV sử dụng hình thức tự rèn luyện. Qua trao đổi với một số SV, chúng tôi nhận thấy hoạt động tự rèn luyện KNM của SV lại không được GV định hướng về mục tiêu, về nội dung và kỹ thuật rèn luyện, do đó con đường này gần như là hình thức tự phát của SV.

Thông qua hoạt động dạy học là hình thức cơ bản nhất, thuận lợi nhất để rèn luyện KNM cho SV bởi hoạt động học tập là hoạt động cơ bản và chủ đạo của SV Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy SV sử dụng hình thức thông qua hoạt động học tập để rèn luyện KNM cho SV ở mức độ thấp, chỉ có 11,42% sử dụng thường xuyên, có 29,05% SV chưa sử dụng thường xuyên và có tới 59,53% SV chưa sử dụng. Chúng tôi tiến hành phân tích chương trình và đề cương một số

môn học cho thấy hoạt động rèn luyện KNM cho SV chưa được phản ánh trong các hình thức tổ chức dạy học và phương pháp dạy học, điều này cũng phản ánh đúng thực tế trên.

Thông qua hoạt động lao động trải nghiệm nghề nghiệp, SV được gắn lý thuyết với thực hành, rèn các kỹ năng chuyên môn và KNM trong môi trường thực tiễn. Vì vậy, hình thức tổ chức hoạt động lao động trải nghiệm thực tế nghề nghiệp của SV là hình thức chiếm ưu thế trong rèn luyện KNM cho SV. Tuy nhiên, kết quả khảo sát ở trên cho thấy chỉ có 17,14% SV thường xuyên sử dụng hình thức này, còn lại 29,52% SV chưa sử dụng thường xuyên và đặc biệt là có 53,34% SV chưa sử dụng.

Ngoài các giờ học tập chính khóa, các hoạt động cộng đồng, xã hội là môi trường thuận lợi để SV gia nhập các mối quan hệ xã hội, tạo cơ hội để SV trải nghiệm kiến thức tích lũy trong quá trình học tập, khẳng định năng lực, giá trị bản thân. Tuy nhiên, kết quả khảo sát chỉ có 6,19% SV thường xuyên tham gia các hoạt động xã hội, trong khi đó 73,34% SV không tham gia.

3. Kết luận

Qua khảo sát, điều tra thực trạng rèn luyện KNM của SV Trường Đại học sư phạm Kỹ thuật Vinh, tác giả nhận thấy: Các hoạt động giáo dục, giảng dạy và rèn luyện KNM cho SV của nhà trường còn nhiều hạn chế; Các hình thức rèn luyện KNM cho SV chưa

phát huy được tính tích cực và điều kiện tự rèn luyện. Bên cạnh đó, GV chậm đổi mới PPDH theo hướng hình thành phẩm chất và phát triển năng lực người học. Quá trình kiểm tra, đánh giá kết quả rèn luyện KNM của SV còn nhiều bất cập.

Để rèn luyện, phát triển các KNM cho SV có thể sử dụng các biện pháp như: Tổ chức dạy học tích hợp rèn luyện KNM; Đa dạng hóa các hình thức rèn luyện KNM để SV có cơ hội trải nghiệm; Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp nhằm rèn luyện KNM cho SV; Đổi mới phương pháp kiểm tra – đánh giá kết quả học tập KNM theo định hướng tiếp cận năng lực.

Tài liệu tham khảo

[1]. Nguyễn Thanh Bình (2009), *Giáo trình chuyên đề Giáo dục kỹ năng sống*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.

[2]. Chu Văn Đức (2005), *Giáo trình kỹ năng giao tiếp*, NXB Hà Nội.

[3]. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB giáo dục, Hà Nội.

[4]. Đặng Thành Hưng (2004), *Hệ thống kỹ năng học tập hiện đại*, Tạp chí giáo dục.

[5]. Nguyễn Công Khanh, Nguyễn Thị Kim Liên (2012), *Xây dựng mô hình câu lạc bộ giáo dục giá trị sống và phát triển kỹ năng sống*, NXB Hà Nội.

Bồi dưỡng kỹ năng tổ chức hoạt động văn hóa.... (tiếp theo trang 83)

kỹ năng nói chung, kỹ năng tổ chức hoạt động VHQC nói riêng của mỗi học viên là do bản thân học viên quyết định. Theo đó, mỗi học viên phải nhận thức đúng chức trách, nhiệm vụ của người CBCT mà mình đảm nhiệm sau này, từ đó xác định cho mình động cơ, thái độ đúng đắn, tích cực, tự giác trong học tập, rèn luyện nâng cao kiến thức và kỹ năng tổ chức hoạt động VHQC. Chủ động xây dựng kế hoạch tự học tập, rèn luyện hợp lý, phù hợp khả năng nhận thức của bản thân. Lãnh đạo, chỉ huy đơn vị thường xuyên kiểm tra, đôn đốc chặt chẽ, kịp thời quá trình học tập, rèn luyện của học viên; tạo mọi điều kiện thuận lợi để học viên tự rèn luyện, phát huy khả năng trong các hoạt động VHQC; tích cực đưa học viên vào hoạt động thực tiễn VHQC để đề cao tính chủ động, sáng tạo của người học. Đồng thời, quá trình bồi dưỡng, rèn luyện nâng cao kỹ năng tổ chức hoạt động VHQC cho học viên là quá trình đặt ra yêu cầu cao để người học phấn đấu thực hiện.

3. Kết luận

Hoạt động VHQC là bộ phận của hoạt động CTĐ, CTCT nhằm đáp ứng nhu cầu sáng tạo, phổ biến, hưởng thụ các giá trị văn hóa. Bồi dưỡng kỹ năng tổ chức hoạt động VHQC cho học viên đào tạo CBCT cấp phân đội ở TSQCT là góp phần tích cực trong bồi dưỡng tư tưởng, tình cảm cách mạng cho cán bộ, chiến sĩ ở đơn vị cơ sở trong toàn quân, thực hiện thắng lợi chủ trương “*chất lượng đào tạo của nhà trường là khả năng sẵn sàng chiến đấu của đơn vị*”.

Tài liệu tham khảo

(1), (2) Quân ủy Trung ương (2022), *Kết luận của Thường vụ Quân ủy Trung ương về tiếp tục tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo công tác văn hóa, văn học, nghệ thuật trong Quân đội thời kỳ mới*, số 1172/KL-QUTW, ngày 16/6/2022, Hà Nội, tr. 2, 3.

(3) Trường Sĩ quan Chính trị (2018), *Báo cáo kết quả công tác tuyên huấn năm 2018*, Hà Nội, tr. 4.