

Phát triển kỹ năng mềm cho học sinh, sinh viên Trường Cao đẳng nghề Vĩnh Phúc

Trần Thị Lương, Tạ Thị Ngọc Hoa*

* ThS, Trường CĐ Nghề Vĩnh Phúc

Received: 16/02/2024; Accepted: 26/02/2024; Published: 2/4/2024

Abstract: Soft skills are necessary characteristics for the comprehensive development of each individual. This article explores the current state of soft skills of pupils and students at Vinh Phuc Vocational College, thereby proposing some measures to develop soft skills for pupils and students of the school to develop capacity in The learning process as well as after completing the learning program meets the requirements of the current labor market.

Keywords: Soft skills; Vocational colleges; Labor market.

1. Đặt vấn đề

Sinh thời Hồ Chủ tịch đã nói: “Một năm khởi đầu từ mùa xuân. Một đời khởi đầu từ tuổi trẻ. Tuổi trẻ là mùa Xuân của xã hội, là tương lai của đất nước”. Người luôn đánh giá cao vai trò của thế hệ trẻ - những người mang trong mình bầu nhiệt huyết, sức sống tràn trề, năng lực sáng tạo,..đổi với sự trường tồn của đất nước. Sinh viên, thanh niên - nguồn lao động trí thức góp phần quan trọng phát triển nền kinh tế đất nước. Nhưng trong bối cảnh hiện nay, vấn đề đang được xã hội quan tâm: phần lớn sinh viên còn thiếu kỹ năng mềm (KNM) trong quá trình học tập và sau khi tốt nghiệp. Bài viết khảo sát 100 học sinh, sinh viên (HS,SV) tại trường CĐ nghề Vĩnh Phúc để khái quát thực trạng KNM của HS, SV nhà trường, trên cơ sở đó đề xuất những KNM cần thiết, biện pháp phát triển các kỹ năng này, giúp các em đạt được kết quả học tập tốt, nâng cao năng lực thích ứng với thị trường lao động sau khi tốt nghiệp.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Sự cần thiết của việc phát triển KNM cho học sinh, sinh viên.

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 luôn biến đổi của thị trường lao động và thế giới việc làm. Trong xã hội tri thức, KNM giúp cho 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, kỹ năng cứng trong lao động nghề nghiệp, phát triển chuyên môn và dịch chuyển nghề nghiệp trong thế giới việc làm luôn luôn thay đổi. Do sự phát triển của kinh tế tri thức, khoa học công nghệ đòi hỏi con người phải có kỹ năng hòa nhập để giải quyết thành công, hiệu

quả các vấn đề của cộng đồng, dân tộc, quốc gia, khu vực. Thực tế cho thấy, trong hoạt động xã hội, hoạt động nghề nghiệp, KNM giúp cho mỗi cá nhân có thể hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, phối hợp trong hoạt động để giải quyết các vấn đề do thực tiễn cuộc sống và thực tiễn lao động nghề nghiệp đặt ra, nhờ có KNM mà con người có khả năng hội nhập quốc tế và khu vực, hòa nhập với cộng đồng và tập thể để hoạt động thành công và hiệu quả giải quyết các vấn đề của quốc gia, dân tộc, cộng đồng, tập thể cũng như công việc của cá nhân. [1&2]. Sự phát triển nhanh của kinh tế tri thức và khoa học công nghệ dẫn tới sự lão hóa tri thức diễn ra với tốc độ ngày càng gia tăng và sự đào thải các sản phẩm lỗi thời ngày càng nhiều, đòi hỏi người lao động phải có khả năng dịch chuyển nghề nghiệp, khả năng thích ứng, nhạy cảm, tự kiểm soát, thay đổi bản thân, thích ứng nhanh,..để đáp ứng với yêu cầu không ngừng thay đổi của nền kinh tế tri thức, khoa học công nghệ phát triển.

Trong nghiên cứu về “Vai trò của giáo dục đối với sự hình thành các KNM” [3] các 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 kỹ năng mềm cần thiết để họ có thể sẵn sàng làm việc sau khi ra trường. Vì vậy, các chương trình phát triển KNM trong giáo dục nghề nghiệp cần tích hợp vào các chương trình dạy kỹ năng 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 kỹ năng nghề nghiệp được đào tạo; đồng thời tăng tính hiệu quả và sự phù hợp của người học với các kỹ năng nghề được đào tạo (đáp ứng thị trường lao động, mong muốn của cá nhân về sự thăng tiến,

thu nhập,..). Như vậy, phát triển KNM cho HS,SV là đáp ứng yêu cầu khách quan của xã hội và nghề nghiệp của người học. Tuy nhiên trong chương trình đào tạo, nhà trường mới chỉ tập trung chủ yếu tới việc cung cấp cho HS,SV kiến thức chuyên môn mà chưa quan tâm đầy đủ tới sự phát triển toàn diện cho HS,SV. HS,SV tại trường CĐ nghề Vĩnh Phúc hiện nay có nhiều thiếu hụt về KNM dẫn tới sự hạn chế trong việc tiếp cận với các cơ hội việc làm sau khi ra trường và thích ứng với yêu cầu khắt khe của thị trường lao động trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0. Thực tế hoạt động đào tạo tại trường CĐ nghề Vĩnh Phúc cho thấy, nhiều HS,SV không được rèn luyện các KNM nên sau khi ra trường không tìm được việc làm hoặc làm những công việc không phù hợp; Các em không có sự chuẩn bị kỹ lưỡng nhất cho những định hướng nghề nghiệp của mình.

2.2. Thực trạng đào tạo KNM cho HS,SV tại trường CĐ nghề Vĩnh Phúc

Trên cơ sở tiến hành khảo sát 100 HS,SV thuộc 3 mã ngành đào tạo: Kỹ thuật máy lạnh và Điều hòa không khí, Điện công nghiệp và Công nghệ ô tô tại trường CĐ nghề Vĩnh Phúc; 07 GV giảng dạy các học phần thuộc 3 chuyên ngành trên; 04 cán bộ làm công tác quản lý đào tạo của khoa và nhà trường, kết quả nghiên cứu thu được như sau:

Về nhận thức của HS,SV về kỹ năng mềm (KNM)

Có 52,1 % HS,SV được hỏi cho rằng KNM rất quan trọng trong quá trình học tập và khi đi làm, có 37,8% cho rằng quan trọng và 10,1% cho rằng không quan trọng. Lý do chính khiến HS,SV cho rằng kỹ năng mềm quan trọng là vì giúp các em tự tin trong cuộc sống, giúp thiết lập được nhiều mối quan hệ và thuận lợi hơn trong quá trình đi xin việc làm. Bên cạnh đó, các lý do giúp kết quả cao trong học tập, thăng tiến trong công việc, tiết kiệm thời gian và sức lực cũng được HS,SV lựa chọn. Kết hợp với quá trình phỏng vấn sâu cán bộ quản lý giáo dục, GV, HS,SV, nhóm tác giả nhận thấy được cả 3 nhóm đối tượng này đều có nhận thức đúng và tương đối đầy đủ về sự cần thiết phát triển KNM cho HS,SV của nhà trường. Việc phát triển KNM nhằm hình thành những năng lực cốt lõi giúp HS,SV có khả năng thích ứng tốt hơn và đáp ứng các yêu cầu của nhà tuyển dụng.

Về mức độ thể hiện KNM

Qua khảo sát cho thấy, 10 KNM đều được phản ánh trong chương trình đào tạo của 3 chuyên ngành Kỹ thuật máy lạnh và Điều hòa không khí, Điện công nghiệp và Công nghệ ô tô. Tuy nhiên mức độ thể hiện không đồng đều, có nhiều KNM còn mờ nhạt,

chưa đầy đủ. KNM được phản ánh với điểm trung bình cao là: Kỹ năng giao tiếp ứng xử (thứ bậc 1); Kỹ năng làm việc nhóm (thứ bậc 2); Kỹ năng thuyết trình (thứ bậc 3); Kỹ năng học và tự học (thứ bậc 3). Nhóm kỹ năng được phản ánh nhiều trong chương trình đào tạo thuộc về nhóm các kỹ năng hỗ trợ cho việc nâng cao kết quả học tập tại trường học. 4 kỹ năng có điểm trung bình thấp hơn: Kỹ năng lập luận, phân biện; Kỹ năng quản lý thời gian; Kỹ năng giải quyết vấn đề; Kỹ năng tư duy sáng tạo; Còn lại nhóm kỹ năng đàm phán và kỹ năng lãnh đạo bản thân có điểm trung bình thấp nhất. Nhóm kỹ năng này phục vụ nhiều hơn cho HS,SV trong quá trình đi làm chưa được thể hiện rõ nét. Như vậy, từ kết quả khảo sát và phân tích trên có thể đưa ra nhận định: Một số KNM đã được tích hợp trong chuẩn đầu ra của 3 chuyên ngành. Tuy nhiên, các KNM tích hợp trong chuẩn đầu ra chưa đầy đủ, chỉ tập trung phát triển các KNM cho HS,SV phục vụ các hoạt động giáo dục và đào tạo, chưa thực sự quan tâm đến những kỹ năng hỗ trợ hoạt động nghề nghiệp. Bên cạnh những năng lực cơ bản mà HS,SV đạt được qua quá trình học tập tại trường, thì những năng lực thuộc kỹ năng thực hành xã hội của HS,SV còn rất hạn chế, các em gặp nhiều khó khăn, lúng túng trong quá trình ứng xử, trình bày ý kiến của mình, tạo dựng mối quan hệ, tạo niềm tin trong quá trình giao tiếp... Những hạn chế này được bộc lộ trong các hoạt động giao tiếp tại nhà trường, tại các cơ sở thực hành thực tập, tại các đơn vị phỏng vấn, tuyển dụng và sử dụng lao động.

Về mức độ sử dụng và các biện pháp phát triển KNM cho HS,SV của nhà trường

Qua khảo sát cho thấy: GV đánh giá việc sử dụng các biện pháp phát triển KNM cho HS,SV ở mức độ TB thấp (TBC 1,69đ). Có đến 43,3% ý kiến cho rằng “chưa sử dụng”, chỉ có 20,0% ý kiến cho rằng “thường xuyên sử dụng”. Tuy nhiên, trong 20,0% sử dụng thường xuyên thì đa số GV sử dụng biện pháp tự rèn luyện của HS,SV. Qua khảo sát cho thấy có tỷ lệ GV để HS,SV tự rèn luyện KNM chiếm tỷ lệ cao nhất (ĐTB: 2,48). Qua trao đổi với một số HS,SV, chúng tôi nhận thấy hoạt động tự rèn luyện KNM của các em lại không được GV định hướng về mục tiêu, về nội dung và kỹ thuật rèn luyện, do đó biện pháp này gần như là biện pháp tự phát của HS,SV.

Biện pháp thông qua hoạt động dạy học là biện pháp cơ bản thuận lợi nhất để rèn luyện KNM cho HS,SV của nhà trường, bởi hoạt động học là hoạt động cơ bản và hoạt chủ đạo của HS,SV. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy GV sử dụng biện pháp

thông qua hoạt động dạy học để rèn luyện KNM cho HS,SV ở mức độ thấp: Chỉ có 16,9 % sử dụng thường xuyên, có 50,2% GV chưa sử dụng thường xuyên và có tới 32,9% GV chưa sử dụng. Chúng tôi tiến hành phân tích chương trình và đề cương một số học phần cho thấy hoạt động rèn luyện KNM cho HS,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. Biện pháp tổ chức hoạt động lao động trải nghiệm thực tế nghề nghiệp của SV là biện pháp chiếm ưu thế trong rèn luyện phát triển kỹ năng cho HS,SV. Tuy nhiên, kết quả khảo sát ở trên cho thấy chỉ có 24,6% GV thường xuyên sử dụng biện pháp này còn lại 32,8% GV chưa sử dụng thường xuyên và đặc biệt là có 42,6% GV chưa sử dụng. Kết quả khảo sát và ý kiến trên đi đến nhận định: GV nhà trường sử dụng các biện pháp phát triển KNM cho HS,SV ở mức độ trung bình thấp. Nguyên nhân do năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục, đào tạo, các hoạt động phong trào của HS,SV theo hướng tăng cường rèn luyện KNM cho HS,SV của đội ngũ GV còn nhiều bất cập; cơ sở vật chất, kinh phí còn hạn hẹp.

2.3. Đề xuất một số biện pháp phát triển KNM cho HS,SV tại trường CĐ nghề Vĩnh Phúc

Một là, nâng cao nhận thức về tầm quan trọng của KNM đối với HS,SV. Biện pháp này giúp cho cán bộ, GV nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của phát triển KNM, tạo cho GV tinh thần tích cực ủng hộ và thực hiện nghiêm túc khi phát triển KNM cho HS,SV. Nâng cao nhận thức của HS,SV sẽ giúp có động lực học tập và rèn luyện phát triển KNM. Để thực hiện biện pháp này, có thể tiến hành một số hoạt động sau: Tổ chức hội thảo, tọa đàm để đại diện các đơn vị tuyển dụng, chia sẻ về tầm quan trọng của KNM cho HS,SV, qua đó các em có ý thức tự học, tự trau dồi kiến thức; Tập huấn, nâng cao nhận thức cho đội ngũ GV về tầm quan trọng, mục tiêu, nội dung của KNM; Tăng cường lồng ghép các nội dung phát triển KNM, tạo động lực HS,SV, trau dồi, rèn luyện KNM ngay từ những năm đầu bước vào trường.

Hai là, đa dạng hóa các hình thức phát triển KNM cho HS,SV thông qua các hoạt động sau: Tổ chức cho HS,SV tham gia trực tiếp các hoạt động ngoại khóa, các tổ chức đoàn thể như: đội tình nguyện xung kích, CLB khoa học, CLB giải trí, triển khai các hội thảo, tọa đàm về chủ đề KNM... Thông qua các hoạt động này, HS,SV có cơ hội để thể hiện và tự khẳng định bản thân, rèn luyện các KNM như: Kỹ năng giao tiếp và ứng xử; Kỹ năng làm việc nhóm;

Kỹ năng giải quyết vấn đề, sáng tạo,...; Đổi mới việc lồng ghép phát triển KNM trong các học phần: Tương ứng với từng nội dung kiến thức của bài học, GV phải thiết kế hoạt động để HS,SV trải nghiệm rèn luyện các KNM thông qua việc phối hợp các phương pháp, biện pháp, kỹ thuật dạy học tích cực; Đổi mới các hoạt động kiểm tra, giám sát việc thực hiện phát triển KNM cho HS,SV...

Ba là, phát triển chương trình đào tạo, tích hợp KNM trong chuẩn đầu ra vào chương trình đào tạo. Nhà trường cần tổ chức cho các khoa hoàn thiện chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo, trong đó có tích hợp chuẩn đầu ra về KNM; Đối sánh chương trình đào tạo hiện hành với chuẩn đầu ra mới xác định từ đó, bổ sung thêm học phần cần thiết hoặc điều chỉnh, bổ sung nội dung các học phần đã có để đáp ứng được chuẩn đầu ra mới; Biên soạn chương trình đào tạo, đề cương chi tiết các học phần, trong đó có học phần KNM.

3. Kết luận

Qua kết quả nghiên cứu cho thấy KNM chỉ mới được tích hợp trong chuẩn đầu ra chương trình đào tạo các chuyên ngành ở cấp độ một, còn ở cấp độ môn học và bài học thì KNM chưa được quan tâm thể hiện rõ nét. Trường CĐ nghề Vĩnh Phúc mặc dù đã quan tâm tổ chức một số hoạt động phát triển KNM cho HS,SV, nhưng hiệu quả các hoạt động đem lại chưa cao, chưa thể hiện rõ ràng kết quả các KNM phát triển được cho HS,SV. Để nâng cao hơn nữa chất lượng phát triển KNM, nhóm tác giả đề xuất một số biện pháp phát triển KNM cho HS,SV 03 chuyên ngành. Mỗi biện pháp có những ưu điểm và thế mạnh riêng, có vai trò tác động khác nhau đến việc phát triển KNM cho HS,SV của nhà trường và có mối quan hệ chặt chẽ, tác động qua lại với nhau, biện pháp này tạo cơ sở và tiền đề cho biện pháp kia. Vì vậy, các biện pháp cần phải được thực hiện một cách đồng bộ để nâng cao chất lượng phát triển KNM cho HS,SV nói riêng và nâng cao chất lượng giáo dục toàn diện của nhà trường nói chung.

Tài liệu tham khảo

1. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, Nxb. Giáo dục Việt Nam.
2. Trần Thượng Tuấn, Nguyễn Minh Huy (2018), *8 kỹ năng mềm thiết yếu - Chìa khóa đến thành công*, Nxb. Lao động.
3. Greenberg A. D. & Nilssen A.H. (2015), *The role of education in building soft skills*, Wain house Research, LLC.