

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

LÊ HÀ THU

**QUẢN LÝ GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM CHO
SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM
HÀ NỘI THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC**

LUẬN VĂN GIÁO DỤC

Hà Nội, 2016

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
VIỆN KHOA HỌC GIÁO DỤC VIỆT NAM

LÊ HÀ THU

**QUẢN LÝ GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM CHO
SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM
HÀ NỘI THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC**

Chuyên ngành: Quản lý giáo dục

Mã số: 60.14.01.14

LUẬN VĂN THẠC SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Đặng Bá Lãm

Hà Nội, 2016

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan rằng số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận văn này là trung thực, không trùng lặp với các đề tài khác và các thông tin trích dẫn trong luận văn đã được ghi rõ nguồn gốc.

Hà Nội ngày 6 tháng 10 năm 2016

Tác giả

Lê Hà Thu

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn Lãnh đạo Viện Khoa học giáo dục Việt Nam, Trung tâm Đào tạo - Bồi dưỡng cùng các quý Thầy, Cô của Viện Khoa học giáo dục Việt Nam đã tận tình hướng dẫn, giúp đỡ, tạo điều kiện thuận lợi cho tôi trong suốt thời gian học tập, nghiên cứu và thực hiện Luận văn.

Đặc biệt, tôi xin chân thành cảm ơn PGS. TS Đặng Bá Lãm đã quan tâm và hướng dẫn, giúp tôi rèn luyện kỹ năng nghiên cứu khoa học để hoàn thành tốt Luận văn này.

Tôi xin cảm ơn Lãnh đạo trường Đại học Sư Phạm Hà Nội cùng tập thể GV, SV của trường đã quan tâm, tạo điều kiện thuận lợi, hướng dẫn, giúp đỡ tôi trong quá trình nghiên cứu, khảo sát thực trạng và góp ý xây dựng biện pháp để hoàn thành Luận văn. Xin chân thành cảm ơn gia đình và bạn bè, đồng nghiệp đã quan tâm, động viên, giúp đỡ để tôi có điều kiện thực hiện tốt nhiệm vụ học tập và nghiên cứu.

Do kiến thức và kinh nghiệm còn hạn chế nên luận văn không thể tránh khỏi những thiếu sót nhất định. Kính mong nhận được sự thông cảm và đóng góp ý kiến của các thầy, cô, đồng nghiệp và những người quan tâm tới vấn đề được đề cập trong luận văn để tôi có thể hoàn thiện luận văn này tốt hơn nữa.

Hà Nội ngày 6 tháng 10

năm 2016 Tác giả

Lê Hà Thu

DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT

Từ viết tắt

Ý nghĩa

CBQL	Cán bộ quản lý
CSVC	Cơ sở vật chất
CTGD	Chương trình giáo dục
ĐH	Đại học
GD	Giáo dục
GV	Giảng viên
KT – ĐG	Kiểm tra - đánh giá
SP	Sư phạm
SV	Sinh viên

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN LỜI CẢM ƠN DANH MỤC CÁC TỪ VIẾT TẮT DANH MỤC HÌNH DANH MỤC BẢNG

MỞ ĐẦU.....	
1	
1.Lý do chọn đề tài	
1	
2. Mục đích nghiên cứu	
3	
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	
4	
4. Nhiệm vụ nghiên cứu	
4	
5. Phạm vi nghiên cứu	
4	
6. Phương pháp nghiên cứu	
4	

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

6

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

6

1.1.1. Tổng quan các nghiên cứu về giáo dục kỹ năng mềm

6

1.1.2. Tổng quan các nghiên cứu về vấn đề giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm 10 1.1.3. Tổng quan các nghiên cứu về vấn đề quản lý giáo dục kỹ năng mềm

cho sinh viên sư phạm

12

1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài

..... 13

1.2.1. Kỹ năng, kỹ năng sống, kỹ năng mềm;

13

1.2.2. Năng lực, tiếp cận năng lực;

21

1.2.3. Giáo dục kỹ năng mềm, giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực; 22

1.2.4. Quản lý, quản lý giáo dục kỹ năng mềm, quản lý giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực.

23

1.3. Giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực;

.. 24

1.3.1. Mục tiêu giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận

năng lực 24

1.3.2. Khung kỹ năng mềm cần giáo dục cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực

25

1.3.3. Các phương pháp giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo

<i>tiếp cận năng lực</i>	
27	

1.4. Quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực	
30	

<i>1.4.1. Mục tiêu quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực;</i>	30
---	----

<i>1.4.2. Cách tiếp cận quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực</i>	
31	

1.4.3 Nội dung quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực	
33	

Kết luận chương	1
40	

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI	
41	

2.1. Khái quát về trường Đại học Sư phạm Hà Nội	41
--	----

2.2. Thực trạng quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Sư phạm Hà Nội	
42	

<i>2.2.1. Mô tả quá trình khảo sát</i>	
42	

<i>2.2.2. Thực trạng quản lý phát triển chương trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội</i>	
44	

<i>2.2.3. Thực trạng quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đối với các giảng viên giảng dạy học phần giáo dục kỹ năng mềm</i>	47
--	----

<i>2.2.4. Thực trạng quản lý việc mua sắm, sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giảng dạy phục vụ hoạt động giáo dục kỹ năng mềm cho</i>	
---	--

sinh viên; 49

2.2.5. Thực trạng quản lý quá trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trong khuôn khổ lớp học 52

2.2.6. Thực trạng quản lý kết quả đầu ra của chương trình giáo dục kỹ năng mềm 56

Kết luận chương 2 58

Chương 3: CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM CHO SV TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC 60

3.1. Nguyên tắc xây dựng biện pháp 60

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa; 60

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn; 60

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp lý; 60

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ; 61

3.2. Các biện pháp quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trường Đại học Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực 61

3.2.1. Biện pháp 1: Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho sinh viên sư phạm 61

3.2.2. Biện pháp 2: Quản lý phát triển chương trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực 63

3.2.3. Biện pháp 3: Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho giảng viên về giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận

<i>năng lực;</i>	66
<i>3.2.4.Biện pháp 4: Tăng cường tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các học phần giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên;</i>	68
<i>3.2.5.Biện pháp 5: Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức kiểm tra – đánh giá kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của sinh viên</i>	71
<i>3.2.6.Biện pháp 6: Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên;</i>	72
3.3.Khảo sát tính cần thiết và khả thi của các biện pháp	74
<i>3.3.1.Khảo sát tính cần thiết của các biện pháp</i>	74
<i>3.3.2.Khảo sát tính khả thi của các biện pháp</i>	77
Kết luận chương	83
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	84
TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG VIỆT	87
PHỤ LỤC	

DANH MỤC HÌNH

Hình 1.1: Mô hình quá trình giảng dạy và học tập của cơ sở giáo dục theo CIPO	31
Hình 2.1 Đánh giá của CBQL, GV, SV về các kỹ năng mềm đã được GD cho SV trong chương trình GD kỹ năng mềm hiện nay.	44
Hình 2.2: Đánh giá của CBQL, GV, SV về mức độ phù hợp của chương trình	

GD kỹ năng mềm hiện nay.....	45
------------------------------	----

Hình 2.3: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về GD kỹ năng mềm cho GV.	47
--	----

Hình 2.4: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu quả của chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV về GD kỹ năng mềm.	48
---	----

Hình 2.5: Đánh giá của CBQL, GV, SV về mức độ tổ chức kiểm tra, đánh giá các giờ học liên quan đến GD kỹ năng mềm của nhà trường.	55
Hình 3.1: Kết quả khảo sát tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp theo đánh giá của CBQL	80

Hình 3.2: Kết quả khảo sát tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp theo đánh giá của GV	80
---	----

DANH MỤC BẢNG

Bảng 2.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu chỉnh các thành tố của chương trình GD kỹ năng mềm	46
---	----

Bảng 2.2: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ phù hợp của một số thành tố trong các khóa bồi dưỡng GV	49
---	----

Bảng 2.3: Mức độ đáp ứng về số lượng của giảng đường, trang thiết bị và các phương tiện giảng dạy phục vụ GD kỹ năng mềm theo đánh giá của CBQL, GV, SV	50
---	----

Bảng 2.4: Mức độ đáp ứng về chất lượng của giảng đường, trang thiết bị và các phương tiện giảng dạy phục vụ GD kỹ năng mềm theo đánh giá của CBQL, GV, SV	51
---	----

Bảng 2.5: Đánh giá của CBQL, GV, SV về mức độ hiệu quả của các hình thức GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học.....	52
Bảng 2.6: Mức độ hài lòng của SV	

về PP giảng dạy và hình thức KT – ĐG của GV trong học phần liên quan đến GD kỹ năng mềm	54	Bảng 2.7: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu quả của 3 hình thức tổ chức kiểm tra, đánh giá các giờ học GD kỹ năng mềm	56
Bảng 2.8: Mức độ tổ chức thu thập ý kiến của các cơ sở GD và cựu SV về kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV	57	Bảng 3.1: Kết quả khảo sát tính cấp thiết của các biện pháp	74
Bảng 3.2: Kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp	77		

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Thế kỷ XXI, nền kinh tế thế giới đang phát triển trong những điều kiện và bối cảnh mới với sự phát triển nhanh chóng của khoa học công nghệ, sự bùng nổ của công nghệ thông tin và truyền thông cùng với nền kinh tế thị trường chuyển dần sang nền kinh tế tri thức. Những thay đổi này tác động trực tiếp đến sự phát triển của các nền giáo dục trên thế giới và làm thay đổi hoàn toàn triết lý giáo dục của thế kỷ XXI. Đó là “giáo dục không thể thực hiện được chức năng truyền thống là truyền đạt lại khối kiến thức khổng lồ của nhân loại, mà chỉ cung cấp những kiến thức cơ bản, nền tảng, chủ yếu tập trung rèn luyện cho người học các kỹ năng như: tư duy, ngôn ngữ, diễn đạt, khai thác và xử lý thông tin sau đó áp dụng, sử dụng có ích các thông tin đó và trên cơ sở đó, biến thông tin thành tri thức”[2].

Đối với các nước đang phát triển, trong đó có Việt Nam, đổi mới giáo dục nói chung cùng với đổi mới giáo dục đại học và nâng cao chất lượng của nó nói riêng theo triết lý giáo dục mới, càng trở nên quan trọng bởi đây chính là chìa khóa mở ra cánh cửa tương lai, bước qua đó, chúng ta sẽ tiến được một bước dài, thậm chí nhảy vọt để rút ngắn khoảng cách với các nước phát triển trong khu vực và trên thế giới. Nghị quyết đại hội Đảng XII [5] đã coi đổi mới giáo dục và đào tạo là một trong ba giải pháp có tính đột phá chiến lược nhằm nâng cao chất lượng tăng trưởng, năng suất lao động và sức cạnh tranh của nền kinh tế. Riêng giáo dục đại

học với vai trò đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao đáp ứng nhu cầu của kinh tế - xã hội trong bối cảnh mới, Nghị quyết 29 của Chính phủ về “*Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo*” [4] đã nêu rõ: “*Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ phương pháp dạy và học theo hướng hiện đại; phát huy tính tích*

cực, chủ động, sáng tạo và vận dụng kiến thức, kỹ năng của người học; khắc phục lối truyền thụ áp đặt một chiều, ghi nhớ máy móc. Tập trung dạy cách học, cách nghĩ, khuyến khích tự học, tạo cơ sở để người học tự cập nhật và đổi mới tri thức, kỹ năng, phát triển năng lực. Chuyển từ học chủ yếu trên lớp sang tổ chức hình thức học tập đa dạng, chú ý các hoạt động xã hội, ngoại khóa, nghiên cứu khoa học. Đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông trong dạy và học” như một giải pháp hiệu quả để nâng cao chất lượng giáo dục đại học. Chính phủ đã chỉ rõ trong đổi mới nội dung giáo dục đào tạo bậc đại học, bên cạnh những kiến thức khoa học công nghệ, cần chú trọng đào tạo cho người học các kỹ năng cần thiết như: kỹ năng nghề nghiệp, năng lực hoạt động trong cộng đồng và khả năng lập nghiệp.

Thời gian gần đây, những kỹ năng được xã hội quan tâm nhất chính là kỹ năng mềm. Bởi trước những thách thức của công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, kỹ năng mềm trở nên vô cùng quan trọng để mỗi cá nhân có thể tồn tại, phát triển, quản lý và làm chủ công việc cũng như cuộc sống của mình. Sinh viên là tầng lớp nhạy cảm và dễ “tiếp nhận” các xu hướng, trào lưu mới trong khoa học và công nghệ, văn hóa xã hội nhất là trong bối cảnh hội nhập quốc tế như hiện nay. Chính vì thế, trang bị kỹ năng mềm cho sinh viên là một vấn đề mang tính thời sự và cần được quan tâm, để họ bước vào cuộc sống lập nghiệp vững vàng, dễ thích nghi với môi trường làm việc mới, dễ hòa nhập với mọi người mà vẫn giữ được những giá trị tốt đẹp riêng của bản thân.

Một bộ phận sinh viên sẽ trở thành trụ cột của nền giáo dục quốc gia trong tương lai chính là sinh viên sư phạm. Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XII đã khẳng định trong quá trình đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục Việt Nam theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế thì “*đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội*

ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt”. Có thể nói, sinh viên sư phạm trong tương lai, sẽ trở thành lực lượng “gây hiệu ứng lan tỏa” bởi tất cả mọi người trong xã hội đều được thụ hưởng từ nhỏ nền giáo dục quốc gia mà sinh viên sư phạm chính là đội ngũ cán bộ, giáo viên. Chính vì thế, sinh viên sư phạm cần phải có kỹ năng mềm để tiếp tục giáo dục kỹ năng mềm cho những thế hệ học sinh của chính họ. Hơn nữa, trong công cuộc đổi mới nền giáo dục nước nhà, sinh viên cần phải có đủ “nội lực” bao gồm kiến thức và những kỹ năng cần thiết, trong đó có kỹ năng mềm để tiếp tục công cuộc đổi mới căn bản, toàn diện nền giáo dục và thúc đẩy nó diễn ra hiệu quả.

Thực tế cho thấy, trong nhiều năm qua, một bộ phận không nhỏ sinh viên sư phạm ra trường chủ yếu mới được trang bị kiến thức chuyên môn, mà còn thiếu các kỹ năng sư phạm và kỹ năng mềm để trở thành người giáo viên tốt, điều đó ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng giáo dục. Nhiều tác giả đã nghiên cứu và chỉ ra rằng một trong những nguyên nhân là do chương trình đào tạo giáo viên trong các trường đại học sư phạm hiện nay vẫn thiên về trang bị lí luận, xem nhẹ rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Nhìn ra thế giới, nhiều quốc gia có nền giáo dục thành công đã chú trọng tập trung nghiên cứu, sau đó tiến hành giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên nói chung và sinh viên sư phạm nói riêng dưới nhiều hình thức đa dạng và đã đạt được những thành tựu đáng kể. Đặc biệt, một số nước như Vương quốc Anh, Hoa Kỳ, Australia... đã xây dựng thành công khung kỹ năng mềm và áp dụng thành công những cách thức giáo dục kỹ năng mềm cho sư phạm.

Với những lý do trên, tác giả đề xuất đề tài nghiên cứu “*Quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sư phạm Trường Đại học Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực*”. Đây là đề tài mang tính cấp thiết, thời sự, có ý nghĩa thiết thực đối với quá trình phát triển giáo dục, kinh tế và xã hội của Việt Nam.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực.

4. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận của việc quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực.
- Đánh giá thực trạng quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Đề xuất các biện pháp quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trường Đại học Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực.

5. Phạm vi nghiên cứu

- Đề tài nghiên cứu khái niệm kỹ năng mềm dưới góc độ là những kỹ năng giúp con người tương tác hiệu quả với người khác và hỗ trợ con người làm việc hiệu quả;
- Đề tài tiến hành khảo sát tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội và chỉ khảo sát thực trạng quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trong khuôn khổ lớp học, trong khoảng thời gian: từ năm 2013 – 2016;
- Các biện pháp quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên tại trường Đại học Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực dành cho lãnh đạo nhà trường, cán bộ quản lý cho 3 năm học (2017 – 2018; 2018 – 2019; 2019 – 2020).

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Phương pháp nghiên cứu tài liệu và sản phẩm hoạt động giáo dục:

Thu thập các tài liệu khác nhau (giáo trình/ bài giảng giáo dục kỹ năng mềm của giảng viên) và sản phẩm hoạt động giáo dục (ghi chép của sinh viên về giáo dục kỹ năng mềm...) theo một hệ thống với những dấu hiệu cơ bản để tìm ra những nét đặc thù, phổ biến của mỗi cá nhân và tập thể trong giáo dục kỹ năng mềm.

6.2. Phương pháp điều tra: Tiến hành điều tra các vấn đề liên quan đến đề tài qua đối tượng điều tra là các cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên Khoa Giáo dục tiểu học và Quản lý giáo dục bằng 2 phiếu hỏi và phỏng vấn (hỏi đáp trực tiếp giữa người điều tra với người được phỏng vấn).

6.3. Phương pháp thống kê: Xử lý thông tin thu được bằng cách dùng công cụ toán thống kê để khái quát kết quả và tìm ra các mối liên hệ về lượng của các dấu hiệu với nhau.

6.4. Phương pháp tổng kết kinh nghiệm: Bằng việc phát hiện ra một sự kiện nổi bật nào đó của thực tiễn giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Sư phạm Hà Nội mà các giải pháp hiện nay mang lại kết quả có giá trị thực tiễn hoặc lý luận và ngược lại, đem lại những hậu quả xấu, từ đó phổ biến rộng rãi hoặc ngăn ngừa khả năng lặp lại ở các cơ sở đào tạo khác.

Chương 1: CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ QUẢN LÝ GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Tổng quan các nghiên cứu về giáo dục kỹ năng mềm

1.1.1.1. Các nghiên cứu về giáo dục kỹ năng mềm trên thế giới

Kỹ năng mềm được quan tâm trên thế giới từ những năm 1980 đến năm 2000 và mãi đến sau này. Trong suốt quá trình lao động, các chuyên gia nhận ra rằng thực tế các kỹ năng làm việc của người lao động vẫn chưa đủ để có thể đáp ứng thực tiễn. Người lao động chưa tự tin, uyển chuyển và linh hoạt trong quá trình làm việc. Điều mà người lao động thường thiếu đó chính là sự áp dụng mềm mại và sáng tạo những gì đã học cũng như khả năng thấu hiểu, thiết lập quan hệ với đồng nghiệp và quản lý... Vì thế, thuật ngữ kỹ năng mềm xuất hiện và vấn đề nghiên cứu về kỹ năng mềm trong nghề nghiệp cũng như phát triển kỹ năng mềm cho người lao động ở những ngành nghề cụ thể được quan tâm.

Hiện nay, các nước phát triển trên thế giới hầu hết đều có các tổ chức chịu trách nhiệm về việc nghiên cứu để phát triển các kỹ năng mềm cho người lao động. Ví dụ như: Bộ lao động Mỹ thành lập Ủy ban thư ký về rèn luyện các kỹ năng cần thiết - *The Secretary's Commission on Achieving Necessary Skills*); Tại Canada, Bộ phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng Canada - *Human Resources and Skills Development Canada* phụ trách về vấn đề phát triển kỹ năng cho người lao động. Ngoài ra tại nước này cũng có một tổ chức phi lợi nhuận tên là *Conference Board of Canada* chuyên nghiên cứu và phân tích các xu hướng kinh tế, năng lực hoạt động của các tổ chức/ chính sách công có liên quan để hỗ trợ phát triển kỹ năng mềm cho người lao động tìm việc làm; Tại Anh, năm 2009, dựa trên những Bộ, ngành cũ thì vấn đề liên quan đến việc học tập của người lớn, phát triển kỹ năng nghề nghiệp được một tổ chức mới thành lập là Bộ Kinh tế và Phát triển chịu trách nhiệm; Ở Singapore, Cục Phát triển Lao động - *Workforce Development Agency* rất quan tâm đến kỹ năng nghề nghiệp trong đó vị trí của kỹ năng mềm được coi là hết sức quan trọng.

Hai thập kỷ gần đây, trên thế giới đã có nhiều công trình nghiên cứu về giáo dục (GD) kỹ năng mềm cho sinh viên (SV)/ người lao động, tập trung vào 3 hướng chính: những kỹ năng mềm cốt lõi; khung kỹ năng mềm và cách thức GD kỹ năng mềm.

Hướng thứ nhất, *những kỹ năng mềm căn bản cần phải có đối với SV/ người lao động*, có thể kể đến các công trình sau:

Từ năm 1997, bài viết “*Successful Consulting Engineering: a Lifetime of Learning*” (Patricia A. Hecker) trên tạp chí GD kỹ thuật quốc tế, số 11[44] đã nghiên cứu và làm sáng tỏ về sự cần thiết và tầm quan trọng của kỹ năng mềm đối với kỹ sư cơ vắn; vai trò của công tác giảng dạy, đào tạo kỹ năng mềm cho kỹ sư cơ vắn; và giải pháp nâng cao việc đào tạo kỹ năng mềm cho SV khối kỹ thuật.

Năm 2002, Hội đồng Kinh doanh Úc (*The Business Council of Australia - BCA*) kết hợp với Phòng Thương mại và Công nghiệp Úc (*The Australian Chamber of Commerce and Industry - ACCI*) dưới sự bảo trợ của Bộ GD, Đào tạo và Khoa học (*The Department of Education, Science and Training - DEST*) và Hội đồng GD quốc gia Úc (*The Australian National Training Authority - ANTA*) đã xuất bản cuốn *Employability Skills For Future*. Công trình này chỉ ra 8 kỹ năng mềm quan trọng với người lao động, bao gồm: giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, sáng tạo và mạo hiểm, lập kế hoạch và tổ chức công việc, tự quản, học tập suốt đời và kỹ năng công nghệ (dẫn theo [13]).

Bộ Phát triển nguồn nhân lực và kỹ năng của Canada (*Human Resource and Skills Development Canada – HRSDC*) cũng tiến hành nghiên cứu và đưa ra danh sách kỹ năng mềm cho tương lai là: giao tiếp, giải quyết vấn đề, tư duy và hành động tích cực, thích ứng, làm việc với người khác, nghiên cứu

khoa học.Cục Phát triển lao động Singapore (*Workfore Development Agency - WDA*) đã đưa ra 10 kỹ năng mềm: viết và tính toán, sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông, giải quyết vấn đề và ra quyết định, sáng tạo và mạo hiểm, giao tiếp và quản lý mối quan hệ, học tập suốt đời, tư duy mở toàn cầu, quản lý bản thân, tổ chức công việc và an toàn lao động, vệ sinh sức khỏe (dẫn theo [13]).

Ở Bồ Đào Nha, năm 2007, Artur Ferreira da Silva, José Tribolet, GV trường ĐH Kỹ thuật Lisbon đã trình bày tham luận *Developing soft skills in engineering studies – The experience of students'personal portfolio* tại hội nghị quốc tế về GD kỹ thuật. Trong bài viết, tác giả đã trình bày kinh nghiệm thực tế trong 15 năm (tập trung vào 6 học kỳ) đào tạo kỹ năng mềm cho SV kỹ thuật thông qua các hoạt động ngoài giờ lên lớp và các buổi thực hành trong chương trình mang tên "*Personal Portfolio*"[38].

Một số cuốn sách khác đã được dịch sang tiếng Việt và xuất bản như: “*Sự thật cứng về kỹ năng mềm*” (*The Hard Truth About Soft Skills*) của Peggy Klaus - Dịch giả: Thanh Huyền, do Nhà xuất bản Trẻ ấn hành năm 2012[23]; “*Một số kỹ năng mềm về truyền thông và viết đề xuất dự án tài trợ cho Hiệp hội doanh nghiệp Việt Nam*” (*Soft Skills for Vietnamese Business Associations Communication and Project Proposal Writing*) do tổ chức Eurocham & Mutrap phối hợp thực hiện năm 2011:“*Kỹ năng mềm cho người đi làm - Ngôn ngữ cơ thể*” của Max. A. Eggert được dịch thuật và phát hành bởi NXB Trẻ năm 2012[7]...

Hướng thứ hai,về vấn đề khung kỹ năng mềm, một số khung của các quốc gia sau đây đã được công bố và áp dụng thành công:

Bang Michigan, Hoa Kỳ có *Lifelong Soft Skills Framework: Creating a*

Workforce That Works[41]. Khung này đã chỉ ra những kỹ năng mềm căn bản SV cần phải có để đạt được thành công; Bộ Giáo dục Đại học Malaysia giới thiệu *Framework of Soft Skills Infusion Based on Learning Contract Concept in Malaysia Higher Education*[40] nêu rõ mục đích của GD kỹ năng mềm cho SV ĐH (ứng dụng cụ thể ở ĐH Quốc gia Malaysia) và thảo luận về phương pháp phát triển kỹ năng mềm đối với SV ĐH; *Australian Core Skills Framework* tập trung vào các cấp độ của 5 kỹ năng mềm: học tập, đọc, viết, giao tiếp bằng lời và kỹ năng toán học. Khung này đã cung cấp cách tiếp cận và phân loại các yêu cầu của kỹ năng mềm đối với từng cá nhân, tổ chức, cộng đồng[17].

Hướng thứ ba, về vấn đề cách thức GD kỹ năng mềm. Có thể đơn cử một số công trình tiêu biểu như:

Bài viết *Teaching Soft Skills to Engineers* của Susan H. Pulko và Samir Parikh đăng trên *International Journal of Electrical Engineering Education*[46]. Hai tác giả đề cập đến một số phương pháp giảng dạy kỹ năng mềm cho SV khối kỹ thuật như: làm bài tập nhóm, công não, mô phỏng,...

Từ lịch sử nghiên cứu kể trên chứng tỏ các nước trên thế giới rất quan tâm đến vấn đề nâng cao chất lượng GD kỹ năng mềm cho SV. Đặc biệt, nhiều nước đã xây dựng được Khung kỹ năng mềm và áp dụng thành công - một trong những cơ sở lý luận đáng tin cậy khi chúng ta tiến hành nghiên cứu một cách hệ thống về cơ sở lý luận kỹ năng mềm cho SV đại học (ĐH) ở Việt Nam. Đồng thời, kinh nghiệm của các nước trên thế giới sẽ mang đến những bài học quý báu cho nước ta trong quá trình GD kỹ năng mềm cho SV.

1.1.1.2. Các nghiên cứu về kỹ năng mềm ở Việt Nam

Bộ sách 4 cuốn *Giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống cho học sinh các cấp từ mầm non đến trung học phổ thông* (tài liệu dùng cho giáo viên) của tác

giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc (chủ biên) [24-27] đã nghiên cứu đặc điểm phát triển tâm lý học của học của học sinh từng cấp, từ đó đưa ra những vấn đề chung của giá trị sống và phương pháp kỹ năng sống (trong đó có kỹ năng mềm) cho học sinh.

Bài viết *“Tăng cường GD, rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm cho SV – yêu cầu cấp bách của đổi mới GD ĐH”* của Bùi Loan Thủy [34]. Tác giả phân tích thực trạng sử dụng kỹ năng làm việc nhóm của SV Việt Nam, những lợi ích đối với SV khi sử dụng tốt kỹ năng này. Trên cơ sở đó, bài viết đưa ra biện pháp nâng cao hiệu quả làm việc nhóm đối với nhà trường, GV và bản thân SV.

Bài viết *“Khảo sát một vài biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên ĐH sư phạm”* của Huỳnh Văn Sơn [19] đề cập đến việc khảo sát 3 biện pháp phát triển các kỹ năng mềm cho SV ĐH sư phạm: định hướng nghiên cứu có hệ thống về kỹ năng mềm, tổ chức khóa huấn luyện về kỹ năng mềm cho SV sư phạm với tên gọi *“Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm”* và lồng ghép huấn luyện kỹ năng mềm cho SV ĐH sư phạm thông qua các hoạt động ngoại khóa.

Ngoài ra, có thể kể đến các Hội thảo do các trường ĐH/ cao đẳng và Viện nghiên cứu tổ chức như: Hội thảo về kỹ năng mềm cho SV của trường Đại Mở Thành phố Hồ Chí Minh năm 2013; Hội thảo về kỹ năng mềm của Viện Đào tạo quốc tế - Học viện Tài chính năm 2013;...

1.1.2. Tổng quan các nghiên cứu về vấn đề giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm

Trong những nghiên cứu về phát triển kỹ năng cho SV SP, dễ nhận thấy những đề tài/ tài liệu/ bài báo nghiên cứu tập trung vào các kỹ năng cơ bản của nghiệp vụ sư phạm: nghiên cứu về kỹ năng giao tiếp sư phạm, kỹ năng

làm công tác chủ nhiệm, kỹ năng soạn giáo án - thiết kế bài giảng, kỹ năng đánh giá lớp học - học sinh... Tiêu biểu như:

- Đề tài: *“Xây dựng quy trình rèn luyện kỹ năng sư phạm cơ bản cho sinh viên cao đẳng sư phạm nhằm góp phần hình thành năng lực sư phạm và đáp ứng có hiệu quả yêu cầu yêu cầu giảng dạy theo chương trình và sách giáo khoa mới trường trung học cơ sở”* (2006) của tác giả Nguyễn Văn Huyền và Nguyễn Nhã tại Sở khoa học và công nghệ Thành phố Hồ Chí Minh[17].
- Luận văn Thạc sỹ Tâm lý học: *“Kỹ năng giao tiếp của sinh viên sư phạm Trường Cao đẳng Sư phạm Cần Thơ”* của tác giả Lê Thị Thảo (2010) tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh[33];
- Đề tài *“Biện pháp hình thành kỹ năng chủ nhiệm lớp cho sinh viên sư phạm”* (2011) của tác giả Nguyễn Thị Hằng [12].
- Đề tài *“Khảo sát kỹ năng sử dụng bảng phấn của sinh viên Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh”* (2001) của nhóm tác giả Ngô Đình Qua, Lê Thị Thanh Chung và Nguyễn Thị Bích Hạnh tại Trường ĐHSPTP.Hồ Chí Minh[29].

Các đề tài nghiên cứu liên quan đến vấn đề phát triển kỹ năng của SV SP gắn với phát triển các kỹ năng mềm hơn như là:

- Luận văn thạc sỹ Tâm lý học: *“Tìm hiểu kỹ năng giải quyết tình huống sư phạm của SV SP Trường Đại học An Giang”*(2002) của tác giả Trần Thanh Hải [11]; Luận văn thạc sỹ giáo dục học: *“Một số biện pháp nâng cao kỹ năng giải quyết tình huống sư phạm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội II trong quá trình dạy học phần lý luận dạy học”* (2004) của tác giả Trịnh Thúy Giang[8]; Luận văn thạc sỹ Tâm lý học: *“Tìm hiểu một số kỹ năng giao tiếp sư phạm của SV trường Cao đẳng SP Sóc Trăng”* (2002) của tác giả Trần Thị Năm tại Viện Khoa học Giáo dục[28]; Đề tài nghiên cứu cấp cơ sở *“Kỹ năng*

giải quyết vấn đề của SV Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh trong thực tập sư phạm đợt một theo hình thức gửi thẳng”(2012) của tác giả Huỳnh Văn Sơn[20]... Những luận văn này đều nghiên cứu về một trong các kỹ năng mềm cần thiết cho SV SP và đề xuất các biện pháp để phát triển kỹ năng mềm đó cho SV SP.

Từ những công trình nghiên cứu trên, có thể nói vấn đề giáo dục kỹ năng cho SV SP được khá nhiều tác giả quan tâm. Có thể đề cập đến những hướng nghiên cứu như: phát triển kỹ năng nghiệp vụ sư phạm thông qua: giảng dạy môn học Lý luận dạy học bộ môn, rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên, thực tập sư phạm...; các nghiên cứu chuyên sâu về phát triển kỹ năng cụ thể nào đó cho SV...

1.1.3. Tổng quan các nghiên cứu về vấn đề quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm

Xét tới khía cạnh nội hàm của khái niệm kỹ năng sống, nhiều nhà nghiên cứu như: Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đinh Thị Kim Thoa, Đặng Hoàng Minh, Bùi Thị Thúy Trang, Phan Thị Thảo Hương, Trần Văn Tĩnh, Vũ Phương Liên trong bộ sách 4 cuốn[24-27] đã khẳng định: “Kỹ năng sống và kỹ năng mềm không hoàn toàn là một nhưng giữa chúng có nhiều phần chung. Hay kỹ năng mềm là một phần nội dung cơ bản của kỹ năng sống”.

Tuy các nghiên cứu liên quan đến quản lý giáo dục kỹ năng mềm hiện nay hầu như không thấy, nhưng nghiên cứu quản lý giáo dục kỹ năng sống được khá nhiều người quan tâm, nhưng hầu hết đều là các đề tài luận văn thạc sỹ. Có thể kể đến các đề tài nghiên cứu sau:

- Luận văn thạc sỹ: “Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh các trường trung học cơ sở huyện Văn Lâm, Hưng Yên trong bối cảnh hiện nay” của tác giả Nguyễn Hồng Thanh năm 2012[32];

- Luận văn thạc sỹ: “Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh các trường trung học phổ thông Quận 6 – TP Hồ Chí Minh” của tác giả Phạm Duy Phương năm 2015[31];
- Luận văn thạc sỹ: “Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh trường trung học phổ thông Trần Hưng Đạo, Nam Định” của tác giả Nguyễn Hữu Đức năm 2010[6];
- Luận văn thạc sỹ: “Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh các trường trung học phổ thông huyện Văn Giang, Hưng Yên” của tác giả Hoàng Nghĩa Kiên năm 2013[22];

Như vậy, các nghiên cứu tập trung vào vấn đề giáo dục và quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho SV vẫn chưa được thực hiện một cách hệ thống và được đầu tư xứng đáng. Dễ nhận thấy hàng loạt những câu hỏi đặt ra như: kỹ năng mềm của SV Đại học Sư phạm là những kỹ năng nào? Khi có quá nhiều chuyên ngành khác nhau của Trường Đại học Sư phạm thì đâu là những kỹ năng mềm mang tính “phổ biến” cho tất cả các ngành? Đâu là những kỹ năng mềm chỉ tồn tại hay thực sự thích ứng ở một số ngành? Định hướng giáo dục kỹ năng mềm cho SV SP trong khuôn khổ lớp học như thế nào? Sự phối hợp và ràng buộc trách nhiệm giữa các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nhà trường trong GD kỹ năng mềm cho SV như thế nào? Trong thời gian tới, các trường sư phạm nói chung và các nhà nghiên cứu, GV cần quan tâm nhiều hơn đến vấn đề này, làm tiền đề cho việc triển khai GD kỹ năng mềm cho SV SP.

1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Kỹ năng, kỹ năng sống, kỹ năng mềm;

1.2.1.1. Kỹ năng:

Theo từ điển Giáo dục học [14], kỹ năng là: *“khả năng thực hiện đúng hành động, hoạt động phù hợp với những mục tiêu và điều kiện cụ thể tiến hành hành động ấy cho dù đó là hành động cụ thể hay hành động trí tuệ”*.

Trên bình diện của Tâm lý học, có hai quan điểm khác nhau về kỹ năng:
Thứ nhất, xem kỹ năng là mặt kỹ thuật của thao tác, hành động, coi kỹ năng như một phương tiện thực hiện hành động phù hợp với mục đích và điều kiện hành động mà con người đã nắm vững, không cần quan tâm đến kết quả: *kỹ năng là cách thức cơ bản để chủ thể thực hiện hành động, thể hiện bởi tập hợp những kiến thức đã thu lượm được, những thói quen và kinh nghiệm”* [30]. Thứ hai, xem kỹ năng là biểu hiện của năng lực con người, coi kỹ năng là năng lực thực hiện một công việc kết quả với chất lượng cần thiết, trong một khoảng thời gian cụ thể: Các tác giả Nguyễn Quang Uẩn, Ngô Công Hoàn, Trần Quốc Thành, Trần Thị Quốc Minh cho rằng: *“kỹ năng là một mặt của năng lực con người thực hiện một công việc có kết quả.”*(dẫn theo [1])

Trên cơ sở phân tích trên, trong đề tài này, tác giả sử dụng khái niệm kỹ năng sau: *“kỹ năng là khả năng thực hiện có kết quả một hành động nào đó bằng cách vận dụng những tri thức, những kinh nghiệm đã có để hành động phù hợp với những điều kiện cho phép. Kỹ năng không chỉ đơn thuần về mặt kỹ thuật của hành động, mà còn là biểu hiện năng lực của con người”*.

Kỹ năng là giai đoạn trung gian giữa việc nắm vững cách thức mới thực hiện hành động, dựa trên cơ sở của tri thức và sự vận dụng đúng những tri thức tương xứng trong quá trình hoàn thành các bài tập, nhưng chưa đạt tới mức độ kỹ xảo.

1.2.1.2. Kỹ năng sống:

a. Khái niệm:

Theo Từ điển Bách khoa Tâm lý học – giáo dục học Việt Nam [10], kỹ năng sống là: Tổng hợp các kỹ năng bộ phận giúp cá nhân thích nghi và giải quyết hiệu quả các yêu cầu, thách thức của cuộc sống.

Theo tổ chức y tế thế giới WHO, kỹ năng sống được hiểu là: *“những hành vi tích cực giúp cá nhân ứng phó hiệu quả với yêu cầu, thách thức của cuộc sống hàng ngày. Đây là một nhóm năng lực tâm lý – xã hội trực tiếp hướng vào hoạt động của cá nhân hoặc tác động đến người khác, hoặc hướng vào những hoạt động làm thay đổi môi trường xung quanh để nâng cao sức khỏe thể chất, tinh thần của xã hội”*.(dẫn theo [10])

Theo UNESCO, kỹ năng sống là *“những năng lực tâm lý – xã hội liên quan đến kiến thức, thái độ được thể hiện bằng hành vi giúp cá nhân thích nghi và giải quyết hiệu quả các yêu cầu, thách thức của cuộc sống”*.(dẫn theo [10])

Theo quan niệm của tác giả, kỹ năng sống là những kỹ năng tâm lý - xã hội cơ bản giúp cho cá nhân tồn tại và thích ứng trong cuộc sống. Những kỹ năng này còn được xem như một biểu hiện quan trọng của khả năng tâm lý - xã hội giúp cho cá nhân thể hiện được chính mình cũng như tạo ra những nội lực cần thiết để giải quyết những vấn đề trong cuộc sống và phát triển. b. Phân loại:

Tùy quan niệm khác nhau mà cách phân loại kỹ năng sống sẽ khác nhau. Có thể đề cập đến những cách phân loại sau:(dẫn theo [10])

■ **Theo tổ chức Y tế thế giới (WHO)** có thể nhận thấy có ba nhóm kỹ năng sống:

Nhóm 1: Nhóm kỹ năng nhận thức: Nhóm này bao gồm những kỹ năng cơ bản: tự nhận thức bản thân, tự đặt mục tiêu và xác định giá trị, kỹ năng tư duy, kỹ năng sáng tạo, kỹ năng ra quyết định và giải quyết vấn đề.

Nhóm 2: Nhóm kỹ năng liên quan đến cảm xúc: Ở nhóm này bao gồm một số kỹ năng sau: nhận biết và chịu trách nhiệm về cảm xúc của mình, kiềm chế và kiểm soát được cảm xúc, tự giám sát - tự điều chỉnh cảm xúc của cá nhân.

Nhóm 3: Nhóm kỹ năng xã hội: Ở nhóm kỹ năng này bao gồm một số kỹ năng cụ thể như: giao tiếp - truyền thông, cảm thông, chia sẻ, hợp tác, gây thiện cảm, thích ứng với cảm xúc của người khác...

Theo tổ chức UNESCO

Theo tổ chức UNESCO thì kỹ năng sống phải được phân chia dựa trên những kỹ năng nền tảng cơ bản cũng như những kỹ năng chuyên biệt trong đời sống cá nhân của con người ở những mối quan hệ khác nhau cũng như ở những lĩnh vực khác nhau. Xuất phát từ đó, có thể có những nhóm kỹ năng như sau:

Nhóm 1: Nhóm kỹ năng chung: Ở nhóm kỹ năng chung này bao gồm những kỹ năng cơ bản mà mỗi cá nhân đều có thể có để thích ứng với cuộc sống chung bao gồm các kỹ năng nhận thức, kỹ năng liên quan đến cảm xúc và các kỹ năng cơ bản về xã hội.

Nhóm 2: Nhóm kỹ năng chuyên biệt: Nhóm kỹ năng này bao gồm một số kỹ năng sống được thể hiện trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội như: các kỹ năng về sức khỏe và dinh dưỡng, các kỹ năng liên quan đến giới và giới tính, các kỹ năng về vấn đề xã hội như rượu, ma túy, thuốc lá, HIV - AIDS, các kỹ năng liên quan đến môi trường thiên nhiên, các kỹ năng liên quan đến vấn đề bạo lực - rủi ro, các kỹ năng liên quan đến cuộc sống gia đình, các kỹ năng liên quan đến môi trường cộng đồng...

Theo UNICEF (Tổ chức Quỹ nhi đồng của Liên hiệp quốc)

Tổ chức này cũng có những nghiên cứu về kỹ năng sống dưới góc độ tồn tại và phát triển của cá nhân. Phân loại ở đây cũng đề cập đến ba nhóm kỹ năng cơ bản:

Nhóm 1: Nhóm những kỹ năng tự nhận thức và sống với chính mình. Nhóm này bao gồm một số kỹ năng như: tự nhận thức và đánh giá bản thân, kỹ năng xây dựng mục tiêu cuộc sống, kỹ năng bảo vệ bản thân...

Nhóm 2: Nhóm kỹ năng tự nhận thức và sống với người khác. Nhóm này bao gồm một số kỹ năng như: thiết lập quan hệ, hợp tác, làm việc nhóm,...

Nhóm 3: Nhóm kỹ năng ra quyết định và làm việc hiệu quả. Nhóm kỹ năng này bao gồm một số kỹ năng như: phân tích vấn đề, nhận thức thực tế, ra quyết định, ứng xử, giải quyết vấn đề...

Sự phân chia ở trên cũng chỉ là tương đối. Ở mỗi một góc độ khác nhau, cách phân loại kỹ năng sống có thể khác nhau. Tuy nhiên, dù phân loại trên góc nhìn nào thì kỹ năng sống phải là những kỹ năng thuộc về năng lực cá nhân giúp bản thân tồn tại và làm chủ cuộc sống mình cũng như đạt được những mục tiêu sống hiệu quả. Như vậy, một cách đơn giản thì kỹ năng sống bao gồm: kỹ năng mềm và kỹ năng “cứng”. Kỹ năng “cứng” thực chất là cách gọi dễ nhớ của những kỹ năng cơ bản trong nghề nghiệp (thậm chí là hiểu biết), những kỹ năng thuộc về chuyên môn - nghiệp vụ.

1.2.1.3. Kỹ năng mềm:

a. Khái niệm:

Bên cạnh thuật ngữ “kỹ năng sống” được phổ biến một cách rộng rãi trong lĩnh vực giáo dục và xã hội thì thuật ngữ “*kỹ năng mềm*” (Soft Skills) cũng là một trong những vấn đề được quan tâm - nhất là các đối tượng đang chuẩn bị cho quá trình lập thân - lập nghiệp. Ngày nay, trình độ học vấn và

bằng cấp chưa đủ để quyết định trong việc tuyển dụng lao động của nhiều doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Họ còn căn cứ vào yếu tố cá nhân như sự nhạy bén khi xử lý công việc và giao tiếp của mỗi người lao động..., các yếu tố này được người ta gọi là “kỹ năng mềm”.

Có khá nhiều quan niệm khác nhau hay định nghĩa khác nhau về kỹ năng mềm tùy theo lĩnh vực nghề nghiệp, góc nhìn chuyên môn, ngữ cảnh phát biểu và thậm chí là việc đặt thuật ngữ này bên cạnh những thuật ngữ nào. Hiểu một cách đơn giản kỹ năng mềm là những kỹ năng con người tích lũy được để làm cho mình dễ dàng được chấp nhận, làm việc thuận lợi và đạt được hiệu quả.

Theo tác giả D.M. Kaplan thì kỹ năng mềm là những kỹ năng mà con người có được ngoài yếu tố chuyên môn và sự chuyên nghiệp xét trên lĩnh vực công việc. Đó còn được xem là biểu hiện của trí tuệ cảm xúc của con người, thể hiện khả năng tinh thần của cá nhân. Nói cách khác, kỹ năng mềm thể hiện sự tồn tại và vận dụng một cách hiệu quả những đặc điểm của cá nhân như: thân thiện, vị tha, biết chấp nhận người khác... (dẫn theo [18]).

Một vài tác giả khác như E.A. Leutenberg, J.J. Liptak lại cho rằng kỹ năng mềm là những kỹ năng không liên quan trực tiếp đến kiến thức chuyên môn của nghề nghiệp đang sở hữu mà nó thể hiện cái riêng về mặt cá tính của cá nhân trong công việc và trong mối quan hệ với người khác (dẫn theo [18]).

Tác giả Forland, Jeremy cho rằng kỹ năng mềm là một thuật ngữ thiên về mặt xã hội để chỉ những kỹ năng có liên quan đến việc sử dụng ngôn ngữ giao tiếp, khả năng hoà nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử hiệu quả trong giao tiếp giữa người với người. Nói khác đi, đó là kỹ năng liên quan đến việc con người hoà mình, chung sống và tương tác với cá nhân khác, nhóm, tập thể, tổ chức và cộng đồng (dẫn theo [18]).

Tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc [24-27] cho rằng kỹ năng mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các kỹ năng thuộc về trí tuệ cảm xúc (EQ) của con người như: một số nét tính cách (quản lý thời gian, thư giãn, vượt qua khủng hoảng, sáng tạo và đổi mới), sự tế nhị, kỹ năng ứng xử, thói quen, sự lạc quan, chân thành, kỹ năng làm việc theo nhóm... Đây là những yếu tố ảnh hưởng đến sự xác lập mối quan hệ với người khác. Những kỹ năng này là những thứ thường không được học trong nhà trường, không liên quan đến kiến thức chuyên môn, không thể sờ nắm, nhưng không phải là kỹ năng đặc biệt mà phụ thuộc chủ yếu vào cá tính của từng người. Kỹ năng mềm quyết định bạn là ai, làm việc thế nào, là thước đo hiệu quả cao trong công việc.

Như vậy, có thể nói có khá nhiều định nghĩa khác nhau về kỹ năng mềm, trong đề tài này tác giả sử dụng định nghĩa kỹ năng mềm như sau: *kỹ năng mềm là những kỹ năng không liên quan trực tiếp đến kiến thức chuyên môn mà thiên về mặt tinh thần của mỗi cá nhân nhằm đảm bảo cho quá trình thích ứng với người khác, công việc nhằm duy trì tốt mối quan hệ tích cực và góp phần hỗ trợ thực hiện công việc một cách hiệu quả*[18]. b. Đặc điểm:

Việc xác lập định nghĩa về kỹ năng mềm là một việc làm hết sức khó khăn, vì vậy phân tích các đặc điểm của kỹ năng mềm càng không phải là vấn đề đơn giản. Tuy vậy, có thể nhấn mạnh đến những đặc điểm cơ bản sau:

- Kỹ năng mềm không phải là yếu tố thuộc về bẩm sinh của con người. Kỹ năng mềm không phải là sự “chín muồi” của những tố chất, hay cũng không hẳn là sự “phát sáng” theo kiểu bẩm sinh đã có kỹ năng mềm ấy ở chủ thể mà tất cả đều phải trải qua sự nỗ lực, tập luyện và phát triển một cách đích thực, có biện pháp và phương pháp của chủ thể.
- Kỹ năng mềm không phải chỉ là biểu hiện của trí tuệ cảm xúc. Ở một vài định nghĩa đã đề cập cũng như quan điểm của một số tác giả, kỹ năng

mềm liên quan chặt đến khả năng tương tác với người khác, vì vậy họ mặc nhiên xem rằng đây là biểu hiện của chỉ số trí tuệ cảm xúc (EQ – *Emotional Quotient*). Theo tôi, nếu kỹ năng mềm là biểu hiện của trí tuệ cảm xúc thì việc sử dụng khái niệm trí tuệ cảm xúc lại rất bao quát và đầy đủ thì không nhất thiết phải sử dụng thêm thuật ngữ kỹ năng mềm. Mỗi cá nhân đều có trí tuệ cảm xúc, nhưng trí tuệ cảm xúc đó phải đạt đến một mức độ cụ thể nào đó mới có thể được gọi là kỹ năng. Vì vậy không thể đồng nhất hai khái niệm kỹ năng mềm và trí tuệ cảm xúc.

- Kỹ năng mềm được hình thành bằng con đường trải nghiệm đích thực chứ không phải là sự “nạp” kiến thức đơn thuần. Có thể nhận ra rằng việc con người được rèn luyện ở một nghề nghiệp thì ngoài những yêu cầu về đạo đức nghề nghiệp thì các kỹ năng nghề theo mô hình thao tác nghề nghiệp nhằm đạt được sản phẩm luôn được ưu tiên. Cũng chính vì vậy, những kỹ năng cơ bản và đặc trưng của nghề nghiệp thường được ưu tiên đào tạo và phát triển. Thực tế cho thấy, những kỹ năng hỗ trợ cho nghề hoặc tạo điều kiện để vận dụng những kỹ năng mang tính thao tác ấy lại có thể bị bỏ rơi hoặc bỏ quên. Vì vậy, sự thiếu hụt kỹ năng mềm ở SV và người lao động đã diễn ra. Thông thường, kỹ năng mềm thường khó khăn hơn để có được vì tính chất đặc thù của nó trong mối quan hệ với con người và hoàn cảnh.

- Kỹ năng mềm không thể “cố định” với những ngành nghề khác nhau. Mỗi ngành nghề khác nhau sẽ có một mô hình kỹ năng nghề khác nhau. Chính trong việc xác định kỹ năng nghề thì những kỹ năng cơ bản và đặc trưng mang tính chuyên môn - nghiệp vụ và những kỹ năng mềm cũng chưa được phân định rạch ròi. Nhưng một thực tế không thể phủ nhận là ở mỗi một nghề nghiệp sẽ có những kỹ năng nghề nghiệp cơ bản và những kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp theo hướng giúp chủ thể nghề nghiệp thích ứng - thích nghi, để

hoà nhập với môi trường mang tính “xã hội”, chủ động và linh hoạt để vận dụng - triển khai kỹ năng nghề nghiệp đó chính là kỹ năng mềm. Vì thế, mỗi nghề nghiệp khác nhau không thể có những kỹ năng mềm giống nhau. c. Phân loại:

Khi có nhiều định nghĩa khác nhau về kỹ năng mềm thì sẽ có những cách phân loại kỹ năng mềm khác nhau. Điềm qua sự phân loại từ nhiều tài liệu nghiên cứu, có thể nhận thấy hướng phân loại cơ bản về kỹ năng mềm hướng liệt kê các kỹ năng mềm gắn chặt với các kỹ năng lao động chuyên nghiệp, kỹ năng làm việc để thành công.

Theo Bộ lao động Mỹ (*The US Department of Labour*) cùng với Hiệp hội Đào tạo và phát triển Mỹ (*The American society of Training and Development*) đã nghiên cứu và đưa ra 13 kỹ năng để thành công trong công việc và những kỹ năng mềm là trung tâm: kỹ năng học và tự học; kỹ năng lắng nghe; kỹ năng thuyết trình; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng tư duy sáng tạo; kỹ năng quản lý bản thân và tinh thần tự tôn; kỹ năng xác lập mục tiêu/ tạo động lực làm việc; kỹ năng phát triển cá nhân và sự nghiệp; kỹ năng giao tiếp và tạo lập quan hệ; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng thương lượng; kỹ năng tổ chức công việc hiệu quả; kỹ năng lãnh đạo. Tài liệu “kỹ năng hành nghề cho tương lai” xuất bản năm 2002 tại Úc với sự tham gia của nhiều tổ chức chuyên môn thì cho rằng, có 8 kỹ năng mềm sau: kỹ năng giao tiếp; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm; kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc; kỹ năng quản lý bản thân ; kỹ năng học tập ; kỹ năng về công nghệ. (dẫn theo [13])

Nhìn chung, đây là hướng phân tích kỹ năng mềm theo một số lượng nhất định có thể gia giảm theo từng nghề nghiệp và công việc khác nhau. Rõ

ràng, trong những kỹ năng đã nêu như phần đặc điểm tác giả đã đề cập, có những kỹ năng trở thành kỹ năng nghề nghiệp của một số nghề nghiệp nào đó.

Ở Việt Nam, việc phân loại kỹ năng mềm cũng được quan tâm nhưng cũng chỉ dừng ở mức liệt kê thành những kỹ năng đơn lẻ tùy theo hướng nghiên cứu, lĩnh vực nghề nghiệp và cả kinh nghiệm của cá nhân. Tuy vậy, những kỹ năng mềm được quan tâm nhất vẫn là những kỹ năng làm việc với con người và kỹ năng làm hạn chế những thói quen làm việc cảm tính và thiếu sự chuyên nghiệp. Những kỹ năng mềm thường được quan tâm như: kỹ năng quản lý cảm xúc, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng quản lý thời gian, kỹ năng tư duy sáng tạo, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng thiết lập quan hệ xã hội... (dẫn theo [13])

1.2.2. Năng lực, tiếp cận năng lực;

1.2.2.1. Năng lực

“Năng lực được hiểu là khả năng hay tiềm năng để thực hiện tốt một công việc nhưng không quy định rõ ràng công việc cụ thể cũng như những quy định chuẩn cần đạt để có thể giáo dục hình thành nó cũng như để đánh giá mức độ đạt được của nó” [9].

1.2.2.2. Tiếp cận năng lực

Tiếp cận năng lực trong giáo dục xuất hiện tại Mỹ trong những năm 1970 gắn với một trào lưu giáo dục chủ trương xác định mục tiêu giáo dục bằng cách mô tả cụ thể để có thể đo lường được những kiến thức, kỹ năng và thái độ mà học sinh cần phải đạt được sau khi kết thúc khóa học.

Tiếp cận năng lực trong giáo dục tập trung vào năng lực hành động, nhắm tới những gì người học dự kiến phải làm được hơn là nhắm tới những gì họ cần phải học được [15].

Tiếp cận năng lực trong giáo dục cũng có thể được định nghĩa là một chiến lược giảng dạy, trong đó quá trình học tập dựa trên năng lực thực hiện (*performance – based learning*). Người học chứng minh mức độ nắm kiến thức của mình thông qua khả năng thực hiện những hành động cụ thể.

1.2.3. Giáo dục kỹ năng mềm, giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực;

1.2.3.1. Giáo dục kỹ năng mềm

Giáo dục kỹ năng mềm (GD kỹ năng mềm) là quá trình hình thành và phát triển cho người học các kỹ năng mềm cần thiết để đảm bảo cho quá trình thích ứng với người khác và công việc, nhằm duy trì tốt các mối quan hệ tích cực và hỗ trợ thực hiện công việc một cách hiệu quả thông qua những cách thức và nội dung khác nhau.

GD kỹ năng mềm cần phải chú trọng đến việc GD các giá trị về mặt tinh thần cho người học song song với các hành vi tương ứng. GD kỹ năng mềm phải bắt đầu từ việc rèn luyện các giá trị nội tâm, các giá trị tinh thần cho người học trước. Trên cơ sở đó, kỹ năng mềm mới được bộc lộ ra ngoài bằng các hành vi, thao tác, cách ứng xử cụ thể.

1.2.3.2. Giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực

GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực là một chiến lược giảng dạy, trong đó quá trình GD tập trung vào năng lực hành động, nhắm tới những gì người học dự kiến phải làm được hơn là nhắm tới những gì họ cần phải học được. Người học chứng minh mức độ lĩnh hội kỹ năng mềm của họ thông qua khả năng thực hiện những hành động cụ thể.

1.2.4. Quản lý, quản lý giáo dục kỹ năng mềm, quản lý giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực.

1.2.4.1. Quản lý

Thuật ngữ quản lý được định nghĩa theo nhiều cách khác nhau trên cơ sở những cách tiếp cận khác nhau.

Henri Fayol (1841-1925) cho rằng: “*Quản lý tức là lập kế hoạch, tổ chức, chỉ huy, phối hợp và kiểm tra*” (dẫn theo [21]). Khái niệm này xuất phát từ sự khái quát về các chức năng quản lý.

Taylor F.W cho rằng: “*Quản lý là biết được chính xác điều bạn muốn người khác làm và sau đó thấy được rằng họ đã hoàn thành công việc một cách tốt nhất và rẻ nhất*” (dẫn theo [21]).

Những khái niệm nêu trên cho thấy mặc dù các khái niệm về quản lý được đề cập ở nhiều góc độ khác nhau, có cách biểu đạt khác nhau, nhưng ở các mức độ khác nhau đã đề cập những nhân tố cơ bản như: chủ thể quản lý, đối tượng và mục tiêu quản lý. Trong luận văn này, tác giả nhận thấy khái niệm quản lý có thể được hiểu như sau:

“*Quản lý là một tập hợp các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra các quá trình tự nhiên, xã hội, khoa học, kỹ thuật và công nghệ để chúng phát triển hợp quy luật, các nguồn lực (hiện hữu và tiềm năng) vật chất và tinh thần, hệ thống tổ chức và các thành viên thuộc hệ thống, các hoạt động để đạt được các mục đích đã định*” .[21]

1.2.4.2. Quản lý giáo dục kỹ năng mềm

Khái niệm quản lý GD kỹ năng mềm có thể được hiểu như sau: Quản lý GD kỹ năng mềm là tập hợp các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra quá trình GD kỹ năng mềm để chúng phát triển hợp quy luật, các nguồn lực vật chất và tinh thần, hệ thống tổ chức và các thành viên thuộc hệ thống, các hoạt động để đạt được mục đích GD kỹ năng mềm đã định.

1.2.4.3. Quản lý giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực

Quản lý GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực là một tập hợp các hoạt động lập kế hoạch, tổ chức, lãnh đạo và kiểm tra của chủ thể quản lý đến quá trình GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực để quá trình này phát triển hợp quy luật, các nguồn lực vật chất và tinh thần, hệ thống tổ chức và các thành viên thuộc hệ thống, các hoạt động để đạt được mục đích GD kỹ năng mềm cho người học.

1.3. Giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực;

1.3.1. Mục tiêu giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực

Giáo dục kỹ năng mềm cho SV trong trường sư phạm nhằm các mục tiêu sau:

- Về kiến thức: SV hiểu được khái niệm kỹ năng mềm nói chung và từng kỹ năng mềm nói riêng và sự cần thiết cũng như cách biểu hiện các kỹ năng trong cuộc sống và công việc;
- Về thái độ: SV có thái độ tích cực trong quá trình học tập và rèn luyện kỹ năng mềm từ đó có các thái độ phù hợp trước các vấn đề trong cuộc sống và công việc.
- Về kỹ năng mềm: SV biết vận dụng các kỹ năng mềm trong cuộc sống và công việc và liên tục rèn luyện để phát triển các kỹ năng mềm đã được giáo dục cơ bản ở nhà trường sư phạm trong suốt cuộc đời.

1.3.2. Khung kỹ năng mềm cần giáo dục cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực

Cho tới nay, trên thế giới đã có khá nhiều tổ chức đề xuất các Khung kỹ năng mềm cho người lao động. Tiêu biểu như Bộ lao động Mỹ (*The US Department of Labour*) cùng với Hiệp hội Đào tạo và phát triển Mỹ (*The American society of Training and Development*) đã nghiên cứu và đưa ra 13 kỹ

năng để thành công trong công việc và những kỹ năng mềm là trung tâm: kỹ năng học và tự học; kỹ năng lắng nghe; kỹ năng thuyết trình; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng tư duy sáng tạo; kỹ năng quản lý bản thân và tinh thần tự tôn; kỹ năng xác lập mục tiêu/ tạo động lực làm việc; kỹ năng phát triển cá nhân và sự nghiệp; kỹ năng giao tiếp và tạo lập quan hệ; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng thương lượng; kỹ năng tổ chức công việc hiệu quả; kỹ năng lãnh đạo. Tài liệu “*Kỹ năng hành nghề cho tương lai*” xuất bản năm 2002 tại Úc với sự tham gia của nhiều tổ chức chuyên môn thì cho rằng, có 8 kỹ năng mềm sau: kỹ năng giao tiếp; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm; kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc; kỹ năng quản lý bản thân; kỹ năng học tập; kỹ năng về công nghệ. (dẫn theo [13]).

Ở Việt Nam, năm 2015, nhóm đề tài do Nguyễn Thị Hảo (chủ nhiệm) đã đề xuất Khung kỹ năng cho SV VN [13] bao gồm các kỹ năng sau: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thích ứng, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng tư duy phản biện và giải quyết vấn đề, kỹ năng lãnh đạo, kỹ năng học tập suốt đời. Khung kỹ năng mềm của do tác giả đề xuất khả thi với điều kiện VN, đã cập nhật những điểm ưu việt của Australia, Hoa Kỳ, Hàn Quốc; Khung này đảm bảo nhóm các kỹ năng mềm cần thiết cho SV VN nói chung, tùy từng ngành nghề khác nhau thì các kỹ năng sẽ có mức độ cần thiết, quan trọng khác nhau. Tuy nhiên, do Khung trên được xây dựng trong khuôn khổ một đề tài cấp Viện với kinh phí thấp, không tiến hành lấy ý kiến chuyên gia trên diện rộng nên trong đề tài này, tác giả không sử dụng.

Trong quá trình nghiên cứu, tác giả nhận thấy đối với các kỹ năng mềm cốt lõi cần giáo dục, phát triển cho SV ngành sư phạm nói riêng đã được đề xuất trong đề tài cấp Bộ của Huỳnh Văn Sơn năm 2012 [18]. Tuy nhiên,

trong giới hạn đề tài, nhóm tác giả chỉ nghiên cứu sâu 3 kỹ năng giúp họ hợp tác tốt hơn với đồng nghiệp, với người học, quản lý tốt hơn cảm xúc của bản thân nhất là những cảm xúc tiêu cực và sẽ giải quyết hiệu quả hơn các vấn đề phát sinh trong quá trình tác nghiệp. Thông qua đó, giáo viên sẽ thực hiện tốt hơn nhiệm vụ giảng dạy của mình. Theo nhóm tác giả đề tài, đây là những kỹ năng mềm cần phải được quan tâm phát triển trước hết cho SV SP (hay chính là Khung những kỹ năng mềm cốt lõi), gồm ba kỹ năng sau:

- Kỹ năng làm việc nhóm: *“kỹ năng làm việc nhóm là khả năng vận dụng những tri thức và kinh nghiệm đã có về làm việc nhóm để hoàn thành nhiệm vụ chung của nhóm”*. Cấu trúc của kỹ năng làm việc nhóm bao gồm một số kỹ năng bộ phận của kỹ năng làm việc nhóm như kỹ năng lắng nghe, kỹ năng diễn đạt, kỹ năng thảo luận, kỹ năng hợp tác - chia sẻ... và nhiều kỹ năng thành phần khác.

- Kỹ năng quản lý cảm xúc: *“kỹ năng quản lý cảm xúc là khả năng con người tự nhận biết và tự điều khiển, điều chỉnh cảm xúc của bản thân”*. Do cảm xúc của con người có nhiều loại khác nhau. Nếu căn cứ vào tính chất của cảm xúc thì có thể phân chia thành cảm xúc tích cực và cảm xúc tiêu cực.

Trong phạm vi của đề tài này, kỹ năng quản lý cảm xúc được xem xét chủ yếu dưới góc độ quản lý những cảm xúc tiêu cực hay những cảm xúc âm tính. Cấu trúc của kỹ năng quản lý cảm xúc bao gồm: khả năng nhận biết cảm xúc và khả năng tự điều khiển cảm xúc.

- Kỹ năng giải quyết vấn đề: *“kỹ năng giải quyết vấn đề là sự giải quyết có kết quả những vấn đề nảy sinh trong hoạt động hàng ngày của con người bằng cách tiến hành đúng đắn các thao tác, hành động trên cơ sở vận dụng những tri thức và kinh nghiệm của chủ thể”*. Có bảy giai đoạn của quá trình giải quyết vấn đề nhìn nhận theo tiến trình: Nhận ra vấn đề; Xác định chủ vấn

đề; Hiểu vấn đề; Đề ra các phương án giải quyết; Chọn giải pháp tốt nhất; Thực thi giải pháp; Theo dõi và đánh giá giải pháp.

Theo quan điểm của tác giả, nghiên cứu của Huỳnh Văn Sơn đã đóng góp nền tảng cơ sở lý luận khá đầy đủ cho việc giáo dục, phát triển kỹ năng mềm ở SV SP. Tuy nhiên, Khung kỹ năng mềm cho SV SP do nhóm đề tài đề xuất chưa được đưa ra lấy ý kiến của các nhà quản lý, các chuyên gia, GV cũng như SV trong ngành. Hơn nữa, khi nghiên cứu đề tài này, nhóm tác giả đã giới hạn các kỹ năng mà nhóm đề tài muốn nghiên cứu sâu, nên những kỹ năng rất quan trọng khác đối với SV SP (như kỹ năng giao tiếp) thì không được nhắc tới.

Như vậy, cho đến thời điểm này, chưa có một khung kỹ năng mềm cốt lõi cho SV SP được nghiên cứu một cách có hệ thống và toàn diện. Trong thời gian tới, “mảng trống” này cần được nghiên cứu sâu hơn để đáp ứng nhu cầu thực tiễn đặt ra với SV SP.

1.3.3. Các phương pháp giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực

Khác với các kiến thức và một số kỹ năng nghề cụ thể có thể được hình thành bằng con đường truyền đạt hay cung cấp lý thuyết và mô hình khảo sát. Kỹ năng mềm không thể hình thành bằng con đường truyền đạt những thông tin lý thuyết hay thậm chí là kinh nghiệm về kỹ năng ấy. Nếu quan niệm rằng đây là kỹ năng thiên về con người, kỹ năng thiên về sự thích ứng và linh hoạt thì chỉ khi chủ thể trải nghiệm một cách đích thực với kỹ năng ấy, với những tình huống chứa đựng kỹ năng ấy, với những thách thức hoặc với một “cung bậc” có tồn tại những thao tác của kỹ năng để chủ thể chiếm lấy bằng hành vi thì kỹ năng mềm ấy mới thực sự bắt đầu tồn tại. Con đường ấy thực chất là sự trải nghiệm một cách đúng nghĩa. Vì vậy, việc hình thành kỹ năng mềm chỉ

bằng một buổi nói chuyện chuyên đề hay các lớp học theo mô hình lý thuyết - không trải nghiệm đúng nghĩa không phải và không thể là biện pháp hiệu quả.

GDKỹ năng mềm cho SVSP được thực hiện một cách đa dạng. Như đã nói ở trên, kỹ năng mềm phải được hình thành bằng con đường trải nghiệm đích thực. Vì vậy, trong những hoạt động thường nhật, trong các tình huống khác nhau của cuộc sống, trong những mối quan hệ đa dạng và phức tạp, mỗi SV có thể tích lũy những kinh nghiệm - giá trị và những yếu tố thuộc về nền tảng của thao tác hay thậm chí là các “thao tác” được điều chỉnh. Trên cơ sở những hoạt động phong trào Đoàn - Hội, những hoạt động ngoài giờ lên lớp, những hoạt động tự học... những kỹ năng mềm sẽ dần dần được phát triển ở SVSP. Tuy nhiên, sự phát triển ấy cũng không hoàn toàn tích cực nếu như thiếu sự tác động có chủ đích của các tổ chức có nhiệm vụ chuyên biệt. Ban giám hiệu, Phòng đào tạo, Phòng công tác - chính trị và hỗ trợ SV, các khoa đào tạo... cần có những định hướng mang tính chất chiến lược và có những kế hoạch cụ thể dựa trên chức năng - vai trò của bộ phận hoặc cá nhân mình để việc phát triển kỹ năng mềm mang một sắc thái mới của sự tác động có chủ đích và đồng bộ, thống nhất.

- Cui GDKỹ năng mềm như một học phần: Hiện nay, kỹ năng mềm đã được đưa vào chương trình học ở một số trường, nhất là các trường đại học, cao đẳng. Do đó, SV hoàn toàn có thể tiếp cận với loại hình này một cách dễ dàng và cũng là một nhiệm vụ, một yêu cầu cần phải đạt để SV có thể ra trường. Ở loại hình học tập này, người học được GV có chuyên môn hướng dẫn, có tài liệu cụ thể và chương trình được thiết kế rõ ràng, theo mục đích đào tạo nên SV sẽ có nhiều thuận lợi trong quá trình học tập.

- Phương pháp học theo nhóm: Đối với phương pháp này, người học sẽ tổ chức thành một nhóm học tập để chia sẻ những kiến thức, hiểu biết và kinh

nghiệm để trao đổi, thảo luận, học hỏi lẫn nhau. Việc tổ chức nhóm có thể theo hình thức chính thống hoặc không chính thống; có thể sinh hoạt định kỳ hoặc sinh hoạt vào những thời gian thích hợp với điều kiện về thời gian của các thành viên. Phương pháp học này có ưu điểm là các thành viên có thể linh động về mặt thời gian và học hỏi được sự trải nghiệm của các thành viên khác cũng như không phải tốn quá nhiều chi phí. Tuy nhiên, nếu không có người thủ lĩnh nhóm đủ uy tín, không có những quy định cụ thể và sự liên kết giữa các thành viên trong nhóm không chặt chẽ thì sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả học tập của mỗi cá nhân.

- Tích hợp nội dung GD kỹ năng mềm vào các học phần liên quan: Đây là một quan niệm dạy học nhằm hình thành ở HS, SV những năng lực giải quyết hiệu quả các tình huống thực tiễn dựa trên sự huy động nội dung, kiến thức, kỹ năng thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau.

- GD kỹ năng mềm thông qua sinh hoạt ngoại khóa và hoạt động cộng đồng;

- GD kỹ năng mềm thông qua thực hành, trải nghiệm các chương trình được tổ chức chuyên biệt: Hình thức này khá hiệu quả nhưng thường do các trung tâm, các cơ sở đào tạo kỹ năng mềm bên ngoài nhà trường chiêu sinh để đào tạo, huấn luyện kỹ năng mềm. Các trung tâm, tổ chức Đoàn – Hội trong trường nên chú ý tới hình thức GD kỹ năng mềm này cho SV.

- GD kỹ năng mềm bằng cách cung cấp tài liệu cho SV tự nghiên cứu:

Đối với phương pháp này, người học sẽ là chủ thể, đóng vai trò chủ động và quyết định trong việc rèn luyện kỹ năng mềm. Từ những kiến thức, lý luận về kỹ năng mềm trong các tài liệu chính thống như giáo trình, sách giáo khoa đến những tài liệu tham khảo trên internet, người học sẽ tiếp cận và tự lĩnh hội, thẩm thấu để biến thành hiểu biết của riêng mình. Trên cơ sở đó, người học sẽ

tự tổ chức các hoạt động thực hành để rèn luyện các thao tác kỹ thuật của hành động tương ứng với mỗi kỹ năng . Phương pháp này có ưu điểm là người học có thể được thực hiện vào bất cứ khi nào mà người học muốn, không tốn nhiều chi phí và thời gian học. Đồng thời, nó cũng phát huy được vai trò chủ động, tích cực của người học. Tuy nhiên, nếu không có phương pháp tự học thích hợp và không đủ sự nỗ lực của ý chí thì kết quả của hình thức học tập này sẽ không được như mong đợi.

- Lồng ghép GDKỹ năng mềm vào các chương trình sinh hoạt và các hoạt động của Đoàn – Hội;

1.4. Quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên sư phạm theo tiếp cận năng lực

1.4.1. Mục tiêu quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực;

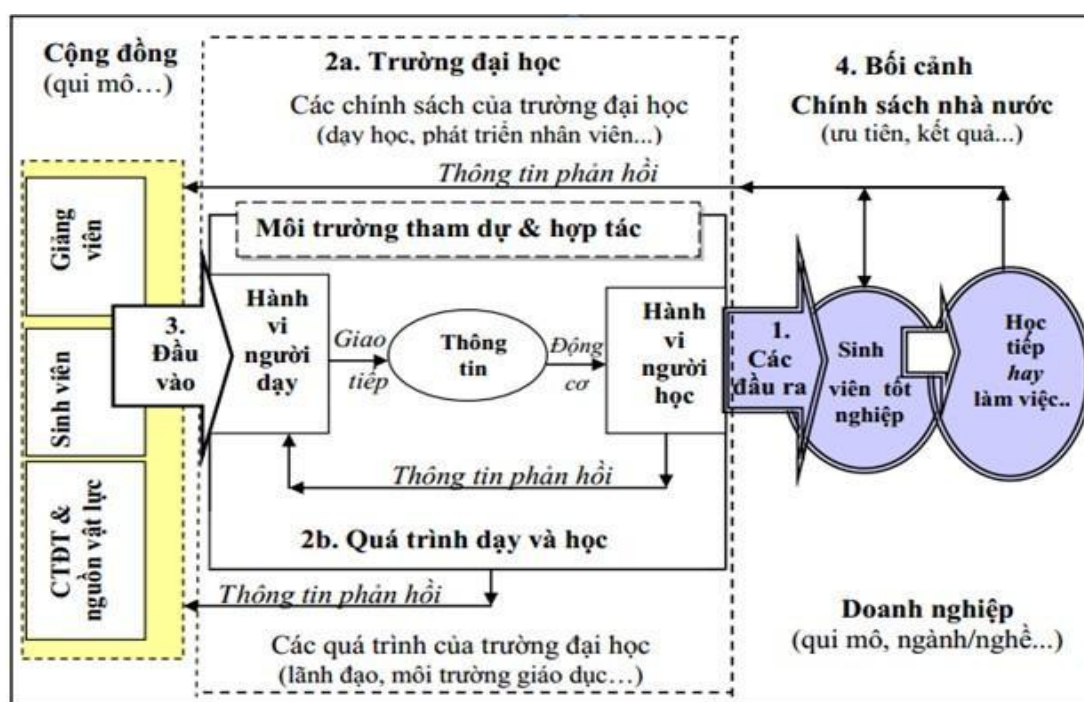
Quản lý GDKỹ năng mềm cho SV SP theo tiếp cận năng lực là tổ hợp những cách thức, phương pháp của chủ thể quản lý (Hiệu trưởng/ phó, Trưởng/ Phó khoa) tác động vào đối tượng quản lý (GV, SV) nhằm thực hiện mục tiêu GDKỹ năng mềm theo dự kiến. Mục tiêu GD kỹ năng mềm bao gồm:

- Về kiến thức: SV hiểu được khái niệm kỹ năng mềm nói chung và từng kỹ năng mềm nói riêng và sự cần thiết cũng như cách biểu hiện các kỹ năng trong cuộc sống và công việc;
- Về thái độ: SV có thái độ tích cực trong quá trình học tập và rèn luyện kỹ năng mềm từ đó có các thái độ phù hợp trước các vấn đề trong cuộc sống và công việc.
- Về kỹ năng mềm: SV biết vận dụng các kỹ năng mềm trong cuộc sống và công việc và liên tục rèn luyện để phát triển các kỹ năng mềm đã được giáo dục cơ bản ở nhà trường sư phạm trong suốt cuộc đời.

1.4.2. Cách tiếp cận quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực

Trong thực tế, hầu hết các hệ thống quản lý của cơ sở giáo dục đều được thiết kế theo các quá trình hoạt động nền tảng của cơ sở giáo dục hay chính là quá trình giảng dạy và học tập. Trong luận văn này, tác giả lựa chọn cách tiếp cận CIPO để tiếp cận quản lý GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực. Theo CIPO, quá trình giáo dục nói chung hay GD kỹ năng mềm nói riêng có thể được mô tả như một chu trình khép kín của các thành tố: Bối cảnh (Context), Đầu vào (Input), Quá trình (Process) và Đầu ra (Output).

Tác giả Nguyễn Tiến Hùng mô hình hóa quá trình đào tạo theo cách tiếp cận CIPO như sau[16]:



Hình 1.1: Mô hình quá trình giảng dạy và học tập của cơ sở giáo dục theo CIPO

Từ mô hình trên, có thể thấy để quản lý quá trình GD kỹ năng mềm một cách có hiệu quả, cần quản lý tốt các thành tố sau:

- *Bối cảnh* bao gồm các nhân tố bên ngoài lớp học (Chính sách của nhà nước, thị trường lao động...) và các đặc điểm của nhà trường (cấu trúc tổ chức, quy mô, các chính sách...) có ảnh hưởng đến đặc điểm của GV và SV cũng như các quá trình giảng dạy và học tập – rèn luyện của GV, SV.
- *Đầu vào* chủ yếu đề cập đến chất lượng và đặc điểm của GV (Kiến thức, tư duy, kinh nghiệm, nhân cách, các kỹ năng, mức độ sẵn sàng đổi mới...); đặc điểm của SV (Lứa tuổi, giới tính, động cơ, nhân cách, tư duy, khả năng lĩnh hội kiến thức...); chương trình GD kỹ năng mềm; các điều kiện CSVC, tài chính... của nhà trường.
- *Quá trình* gồm hai thành tố chính: Hành vi của GV và hành vi của SV. Trong đó, GV trên cơ sở nghiên cứu và sử dụng các yếu tố đầu vào cũng như các thông tin phản hồi từ người học, thông qua quá trình giao tiếp, tổ chức các hoạt động dạy học phù hợp nhằm cung cấp kiến thức (thông tin) cho người học; SV căn cứ vào đặc điểm, năng lực và động cơ của cá nhân, tiến hành tổ chức hoạt động học tập có hiệu quả nhằm lĩnh hội tri thức (thông tin) đồng thời cung cấp các thông tin phản hồi cho GV.
- *Đầu ra* thường gồm: Đầu ra (Output), kết quả đầu ra (Outcome) và tác động (Impact). Trong đó *Đầu ra* chủ yếu liên quan đến kết quả học tập của học sinh, các kiến thức, kỹ năng, thái độ mà SV có được sau quá trình đào tạo; *Kết quả đầu ra* là yếu tố quan trọng nhất, là kết quả học tập của SV thể hiện qua khả năng tìm được việc làm, khả năng đáp ứng và mức độ phù hợp về năng lực của SV tại nơi họ làm việc; còn *Tác động* thường thể hiện qua những đóng góp của SV sau khi ra trường cho cộng đồng và xã hội

1.4.3 Nội dung quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận

năng lực

Dựa trên cách tiếp cận CIPO, tác giả nhận thấy các nội dung cần quản lý để nâng cao hiệu quả quá trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực như sau:

- Theo dõi các yếu tố thuộc về bối cảnh có ảnh hưởng đến quá trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực; (Thông thường, vấn đề theo dõi các yếu tố thuộc về bối cảnh có ảnh hưởng đến quá trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực không nằm độc lập mà thường được lồng ghép trong vấn đề phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV).
- Quản lý các yếu tố đầu vào (chương trình GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực, GV, cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện giáo dục);
- Quản lý các yếu tố thuộc quá trình GD kỹ năng mềm (quá trình giảng dạy của GV, quá trình học tập của SV);
- Quản lý kết quả học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của SV.

1.4.3.1. Quản lý phát triển chương trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực

Chất lượng của bất kì quá trình GD nào cũng bắt đầu từ việc quản lý chương trình GD đó. Đối với các trường sư phạm, chương trình GD kỹ năng mềm là công cụ để GD kỹ năng mềm cho giáo viên/ cán bộ phục vụ cho ngành GD nước nhà trong tương lai. Trong bối cảnh đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục, việc phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV phải được xây dựng theo tiếp cận năng lực để đáp ứng các yêu cầu của nền giáo dục nói riêng và toàn xã hội nói chung.

Phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV SP theo tiếp cận năng lực phải xuất phát từ các kết quả mong đợi ở SV dưới dạng các kỹ năng SV cần có được sau khi kết thúc chương trình học. Việc này phải bắt đầu bằng

việc xây dựng khung kỹ năng mềm, tức là một tập hợp các kết quả học tập và rèn luyện được mong đợi ở SV SP sau khi kết thúc chương trình học. Khung kỹ năng mềm này được các chuyên gia thiết kế nhờ sự phân tích các nhiệm vụ mà SV SP thường xuyên phải thực hiện trong môi trường làm việc sau này.

Để quản lý việc phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV SP, nhà quản lý có thể đi theo quy trình gồm 2 giai đoạn cơ bản. Một là, *lựa chọn và phác thảo*; Hai là, *xây dựng, thực hiện và đánh giá*. Giống như hầu hết các quy trình khác, quy trình này đi theo trình tự, hoàn thành bước này thì mới bắt đầu bước khác. Tuy nhiên, trình tự của tiến trình này chỉ mang tính tương đối, lý tưởng nhất là một số hoạt động phải đi trước các hoạt động khác và chỉ nên quyết định khi nào nắm được tất cả các dữ liệu liên quan. [15]

- *Tổ chức, chỉ đạo việc lựa chọn (các kỹ năng cần có) và phác thảo chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực;*

Để xây dựng được một Khung các kỹ năng mềm cho SV đạt được hiệu quả cao, nhà quản lý có thể tổ chức chỉ đạo để việc phát triển chương trình đi theo các bước sau: Xác định kết quả mong muốn của chương trình GD kỹ năng mềm với câu hỏi: *Sau khi kết thúc khóa học, người học cần phải làm tốt những công việc cụ thể gì?* Xác định biểu hiện tương ứng bằng cách trả lời câu hỏi: *Người học cần phải thể hiện được gì trong các bài kiểm tra, đánh giá?* Thiết kế hoạt động giảng dạy và học tập với câu hỏi: *Để làm được bài kiểm tra – đánh giá đó thì GV phải giảng dạy những gì và như thế nào; SV phải học những gì và học như thế nào?*

- *Lập kế hoạch xây dựng chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực;*

Nội dung của kế hoạch cần nhấn mạnh vào 3 vấn đề cơ bản sau: Sự cần thiết của phát triển chương trình GD kỹ năng mềm (đặc điểm của chương

trình hiện hành, các yếu tố của chương trình cần thay đổi, nguồn lực của nhà trường để phát triển chương trình và thực thi chương trình mới); Mục tiêu và những định hướng cụ thể của việc phát triển chương trình GD kỹ năng mềm; Kế hoạch chi tiết thực hiện phát triển chương trình GD kỹ năng mềm (Việc phát triển chương trình được thực hiện theo các bước nào? Nội dung công việc cụ thể như thế nào? Trách nhiệm của các thành viên tham gia chương trình? Thời gian và điều kiện thực hiện? Kiểm tra, theo dõi chu trình thực hiện của các bộ phận như thế nào?).

- *Kiểm tra - giám sát thực hiện chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực*

Sau khi có được chương trình GD kỹ năng mềm, nhà quản lý cần đưa chương trình vào giảng dạy trong thực tế. Trong quá trình này, cần phải trả lời các câu hỏi như: Cách thức tốt nhất để chương trình GD kỹ năng mềm đạt được hiệu quả cao nhất? Phân công các bộ phận chịu trách nhiệm giảng dạy, kiểm tra – đánh giá như thế nào? Sắp xếp các nguồn lực cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục như thế nào?... Ngoài ra, trong suốt quá trình thực hiện chương trình GD kỹ năng mềm, nhà quản lý cần khuyến khích, tạo sự hăng say cho các cán bộ, GV là những nhân tố chính đóng vai trò quan trọng để thực thi chương trình.

- *Đánh giá chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực một cách thường xuyên để tổ chức, chỉ đạo việc hiệu chỉnh chương trình khi không còn phù hợp;*

Sau khi xây dựng chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực thì nhà quản lý cần phải tiến hành đánh giá chương trình nhằm phát hiện xem chương trình có tạo ra hay có thể tạo ra những sản phẩm mong muốn hay không? Đánh giá giúp xác định điểm mạnh, điểm yếu của chương

trình GD trước khi đem ra thực hiện hoặc để xác định hiệu quả của nó khi đã thực hiện qua một thời gian nhất định. Nói cách khác, đây là một quá trình thu thập các cứ liệu để có thể quyết định, chấp thuận, sửa đổi hay loại bỏ chương trình đó.

• *Phối hợp các tổ chức, đơn vị, cá nhân để thực hiện phát triển chương trình;*

GD kỹ năng mềm cho SV SP không phải chỉ là trách nhiệm của riêng nhà trường sư phạm. Vì vậy, nhà trường sư phạm cần tìm kiếm sự hỗ trợ từ nhiều phía khác nhau và phối hợp với các đơn vị, tổ chức, cá nhân trong và ngoài nhà trường để phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực. Các đơn vị, tổ chức, cá nhân này chính là những GV, chuyên gia về kỹ năng mềm trong và ngoài nhà trường, gia đình SV, cựu SV, các cơ sở giáo dục từ mầm non đến đại học và một số tổ chức xã hội có liên quan. Tùy từng điều kiện, các đơn vị, tổ chức và cá nhân có thể phối hợp, hỗ trợ nhà trường sư phạm trong phát triển chương trình GD kỹ năng mềm bằng nhiều hình thức khác nhau: tài chính; nhân lực; CSVC, trang thiết bị và phương tiện kỹ thuật...

1.4.3.2. Quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đối với các giảng viên giảng dạy học phần giáo dục kỹ năng mềm

Để đảm bảo thực thi một chương trình GD thành công, nhà quản lý cần quan tâm tới điều kiện thực thi và người thực thi (người dạy và người học). Trong đó, người dạy (GV) là nhân tố quyết định sự thành bại của chương trình. Nhà quản lý cần phải lường trước rằng một chương trình tốt vẫn có thể không mang lại hiệu quả vì những nguyên nhân sau:

- Sự không đồng thuận của GV trực tiếp giảng dạy;
- GV có thể chưa có đủ năng lực giảng dạy (chưa hiểu hết ý đồ của người xây dựng chương trình, chưa cập nhật kiến thức mới về môn học hoặc

phương pháp giảng dạy, kiểm tra – đánh giá...

- Do GV chưa có động cơ làm việc (chưa có chế độ đãi ngộ thỏa đáng để khuyến khích, động viên GV cải tiến phương pháp giảng dạy...);
- Điều kiện giảng dạy không đảm bảo;...

Căn cứ vào từng nguyên nhân cụ thể, nhà quản lý cần có những biện pháp khắc phục khác nhau. Đứng trên bình diện của người GV, khi có một chương trình GD mới sẽ kéo theo sự xáo trộn trong công tác giảng dạy, từ đó dẫn đến việc GV sẽ dễ ý tìm kiếm những thiếu sót để phản đối hơn là tìm kiếm những điều hay để thực hiện. Vì vậy, nhà quản lý cần phải cho họ có quyền điều chỉnh nhất định nào đó để phù hợp với hoàn cảnh và nhà quản lý phải chú trọng tới việc bồi dưỡng, trang bị lý luận cũng như chỉ dẫn thực hiện cho GV, có sự trao đổi và bàn bạc với GV để đi đến nhất trí cao về cách thực thi chương trình.

1.4.3.3. Quản lý việc mua sắm, sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị và phương tiện giáo dục phục vụ quá trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên

Như đã phân tích ở phần trước, việc thực thi chương trình GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực có thể được xây dựng hoàn hảo đi chăng nữa, nhưng khi tiến hành đưa vào thực thi có thể thất bại, một trong những nguyên nhân là do các điều kiện giảng dạy không đảm bảo. Vì vậy, nhà quản lý cần phải quan tâm chỉ đạo, yêu cầu các phòng chức năng liên quan phối hợp cùng các khoa, bộ môn dựa trên điều kiện thực tế về cơ sở vật chất, trang thiết bị để đề xuất mua sắm, sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện GD... đáp ứng yêu cầu của việc GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực.

1.4.3.4. Quản lý quá trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trong khuôn khổ lớp học

Quá trình GD kỹ năng mềm trong khuôn khổ lớp học nói chung có thể phân chia thành: GV tổ chức giảng dạy (thực hiện mục tiêu chương trình, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức GD); Kiểm tra - đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV (điểm chuyên cần, bài tập/ seminar, kiểm tra giữa kỳ và thi hết môn).

Khác với các học phần khác, học phần GD kỹ năng mềm phải được hình thành bằng con đường trải nghiệm đích thực chứ không qua việc GV truyền thụ lại các nội dung kiến thức và làm bài tập là SV có thể đạt được kỹ năng mềm. Vì vậy, nội dung quản lý hoạt động giảng dạy các học phần GD kỹ năng mềm của GV cần chú trọng đến: quản lý giờ lên lớp của GV; quản lý việc sử dụng các phương pháp và hình thức giảng dạy cũng như kiểm tra – đánh giá kết quả trong quá trình giảng dạy;...

CBQL Khoa, Bộ môn có thể quản lý hoạt động giảng dạy của GV với các nội dung: kiểm tra – đánh giá công tác lập kế hoạch dạy học của từng GV; quản lý giờ lên lớp của GV; quản lý công tác kiểm tra – đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV do GV thực hiện; tổ chức các chuyên đề để góp ý, trao đổi kinh nghiệm nhằm nâng cao chất lượng các giờ giảng dạy kỹ năng mềm của GV; đánh giá hoạt động giảng dạy của GV; tổ chức lấy ý kiến phản hồi của SV về công tác giảng dạy của GV. *1.4.3.5. Quản lý kết quả đầu ra của sinh viên;*

Kết quả đầu ra của quá trình GD kỹ năng mềm cho SV chính là mức độ các kỹ năng mềm cần thiết cho công việc mà SV đã thực sự có được theo đánh giá của các cơ sở sử dụng lao động (đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo) và các SV (sản phẩm đào tạo) đã trải qua quá trình GD kỹ năng mềm của trường. Vì vậy, SV và các cơ sở sử dụng lao động, chắc chắn là nơi nắm bắt chính xác nhất những kỹ năng mềm hiện có của SV, khả năng đáp ứng của SV đối với

các yêu cầu đó. Nhà trường sư phạm cần quản lý tốt kết quả đầu ra này làm cơ sở thực hiện đánh giá lại chương trình GD kỹ năng mềm của trường để tiến hành hiệu chỉnh chương trình GD kỹ năng mềm thường xuyên, đáp ứng yêu cầu của xã hội.

Để quản lý tốt kết quả đầu ra, trường sư phạm cần có mối liên hệ chặt chẽ, thường xuyên với SV, cựu SV và các cơ sở GD – nơi trực tiếp tiếp nhận sản phẩm đào tạo của nhà trường. Thu thập và sử dụng các thông tin phản hồi về kỹ năng mềm của SV/ cựu SV là phương thức hiệu quả để các trường sư phạm có được bức tranh tổng thể về kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm. Việc thu thập thông tin phản hồi có thể tiến hành như sau:

- a. Đối với SV và cựu SV: SV là những người trực tiếp tham gia vào quá trình GD kỹ năng mềm, là đối tượng chính của hoạt động GD kỹ năng mềm, do đó, mức độ đạt được các kỹ năng của SV sau khi tham gia GD kỹ năng mềm bằng chứng thể hiện chất lượng việc GD kỹ năng mềm của nhà trường. Để thu thập thông tin phản hồi từ SV và cựu SV, trường sư phạm có thể tiến hành các hoạt động sau: Tiến hành các khảo sát nhằm đánh giá kỹ năng mềm của SV cuối khóa; Thường xuyên liên hệ với cựu SV nhằm nắm bắt tình trạng việc làm cũng như mức độ đáp ứng các yêu cầu công việc của cựu SV.
- b. Đối với các thông tin phản hồi từ các cơ sở GD: Trong hoạt động đào tạo GV/ cán bộ GD, trường sư phạm và các cơ sở GD có mối liên hệ mật thiết với nhau, các cơ sở GD là môi trường để SV thực tập nghề thông qua hoạt động thực tập sư phạm, cũng là nơi trực tiếp tiếp nhận và sử dụng SV sau khi tốt nghiệp. Do đó, các cách thức tiến hành thu thập thông tin: Tiến hành khảo sát CBQL, GV các cơ sở GD có SV tham gia thực tập sư phạm về kỹ năng mềm của SV; Khảo sát CBQL các cơ sở GD nơi có cựu SV của trường đang làm việc về kỹ năng mềm SV.

Trên cơ sở các thông tin phản hồi thu được, trường sư phạm sẽ nắm được kết quả đầu ra thực sự của việc GD kỹ năng mềm cho SV của trường để có sự điều chỉnh phù hợp cho chương trình.

Kết luận chương 1

Trong chương 1, đề tài đã nghiên cứu những vấn đề sau:

- Lịch sử nghiên cứu về kỹ năng mềm, GD kỹ năng mềm, quản lý GD kỹ năng mềm cho SV nói chung và SV SP nói riêng trên Thế giới và ở Việt Nam;
- Một số khái niệm cơ bản: kỹ năng , kỹ năng SỐNG, kỹ năng mềm, GD kỹ năng mềm, quản lý GD kỹ năng mềm...
- Khung kỹ năng mềm cốt lõi cho SV SP theo tiếp cận năng lực;
- Các phương pháp GD kỹ năng mềm cho SV SP;
- Quản lý GD kỹ năng mềm cho SV SP theo tiếp cận năng lực: mục tiêu, cách tiếp cận quản lý và các nội dung quản lý.

Các vấn đề trên được trình bày ngắn gọn, cô đọng và khoa học, đã làm sáng tỏ các vấn đề cơ bản về quản lý GD kỹ năng mềm cho SV SP và đóng vai trò định hướng trong nghiên cứu thực trạng quản lý GD kỹ năng mềm cho SV SP tại trường ĐH Sư phạm Hà Nội hiện nay từ đó đề xuất các biện pháp cụ thể để quản lý GD kỹ năng mềm cho SV tại trường ĐH Sư phạm Hà Nội đạt hiệu quả cao.

Chương 2: THỰC TRẠNG QUẢN LÝ GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM

CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

2.1. Khái quát về trường Đại học Sư phạm Hà Nội

Trường ĐH Sư phạm Hà Nội là trường trọng điểm, đầu ngành trong hệ thống các trường sư phạm, là trung tâm lớn nhất về đào tạo giáo viên, nghiên cứu khoa học -đặc biệt là khoa học giáo dục - của cả nước. Sứ mạng của Trường là đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao có trình độ đại học và trên đại học, bồi dưỡng nhân tài cho hệ thống GD quốc dân và xã hội; Nghiên cứu khoa học cơ bản, khoa học GD và khoa học ứng dụng đạt trình độ tiên tiến; cung cấp dịch vụ GD và khoa học công nghệ phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước và hội nhập quốc tế. Trường có vai trò nòng cốt cho hệ thống các trường sư phạm trong việc đào tạo, bồi dưỡng GV và cán bộ quản lý GD, phát triển các chương trình đào tạo, biên soạn chương trình, giáo trình, sách giáo khoa, cho các bậc học, tư vấn các cấp quản lý xây dựng chính sách GD.

Hiện nay, Trường có 23 khoa đào tạo và 2 bộ môn trực thuộc, bao gồm các khoa: Toán - Tin, Công nghệ Thông tin, Vật lý, Hóa học, Sinh học, Sư phạm Kỹ thuật, Ngữ văn, Lịch sử, Địa lý, Việt Nam học, GD Chính trị, Tâm lý - GD, Quản lý GD, GD Tiểu học, GD Mầm non, GD Thể chất, GD Quốc phòng, GD Đặc biệt, Sư phạm Âm nhạc - Mỹ thuật, Tiếng Anh, Tiếng Pháp, Khoa Triết học, Khoa Công tác Xã hội; các Bộ môn Tiếng Nga và bộ môn Tiếng Trung Quốc. Trường có 2 trường THPT trực thuộc: Trường THPT Chuyên và Trường THPT Nguyễn Tất Thành; có 2 viện nghiên cứu là Viện Nghiên cứu Sư phạm và Viện Khoa học Xã hội; hơn 20 trung tâm nghiên cứu và chuyển giao KHCN và khoa học GD trực thuộc.

Ở bậc đào tạo đại học, cao đẳng, Trường có 42 chương trình đào tạo hệ chính quy, trong đó có 8 chương trình đào tạo chất lượng cao và liên kết nước ngoài; 22 chương trình đào tạo không chính quy.

Ở bậc sau đại học có 49 chương trình đào tạo thạc sĩ, 41 chương trình đào tạo tiến sĩ và một số chương trình đào tạo thạc sĩ, tiến sĩ liên kết với nước ngoài. Trường là cơ sở đào tạo sau đại học đầu tiên ở Việt Nam.

Hiện nay, trường có hơn 1.300 cán bộ, công chức, viên chức, trong đó có gần 800 GV. Hơn 1/3 số GV có học vị Tiến sĩ và Tiến sĩ khoa học, số còn lại đều đã có bằng Thạc sĩ chuyên ngành.

Trường ĐH Sư phạm Hà Nội là một trong những trường đại học có tiềm năng cơ sở vật chất và thiết bị lớn nhất trong hệ thống các trường đại học, đặc biệt là các trường sư phạm cả nước. Với hệ thống giảng đường, phòng thí nghiệm, thực hành, phòng nghiệp vụ, thư viện, sân vận động, nhà thi đấu đa năng, trường chuyên, trường thực hành, các phương tiện kỹ thuật ngày càng hiện đại. Ký túc xá SV được mở rộng và nâng cấp, cảnh quan và môi trường sư phạm ngày càng đổi mới, góp phần quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo và nghiên cứu khoa học của Trường sư phạm đầu ngành và trọng điểm.

(Ghi chú: Các thông tin về trường Đại học Sư phạm Hà Nội tham khảo tại website chính thức của trường [35])

2.2. Thực trạng quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

2.2.1. Mô tả quá trình khảo sát

a) *Mục đích khảo sát:* Nhằm đánh giá thực trạng quản lý GD kỹ năng mềm cho SV hiện nay của trường ĐH Sư phạm Hà Nội. Trên cơ sở đó, đề xuất những biện pháp cụ thể để quản lý việc GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội.

b) *Đối tượng khảo sát:* CBQL, GV và SV năm thứ 3 của trường ĐH Sư phạm Hà Nội.

c) *Thiết kế phiếu khảo sát:*

- Thiết kế 03 mẫu phiếu khảo sát CBQL, GV, SV. Trong đó: phiếu khảo sát CBQL có 18 câu hỏi, phiếu khảo sát GV có 21 câu hỏi, phiếu khảo sát SV có 9 câu hỏi.
 - Khó khăn của đề tài khi tiến hành thiết kế công cụ khảo sát (phiếu khảo sát) thực trạng chương trình GD kỹ năng mềm hiện nay của trường ĐH Sư phạm Hà Nội là chưa có nghiên cứu nào đề xuất Khung kỹ năng mềm cho SV SP theo hướng toàn diện, triệt để. Vì vậy, tác giả đã tham khảo Khung kỹ năng mềm được đề xuất tại Úc (gồm 08 kỹ năng: kỹ năng giao tiếp; kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng giải quyết vấn đề; kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm; kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc; kỹ năng quản lý bản thân ; kỹ năng học tập suốt đời ; kỹ năng về công nghệ) (dẫn theo [13]). Từ khung trên, tác giả đã tham khảo ý kiến chuyên gia và lựa chọn 7 kỹ năng để khảo sát về các kỹ năng mềm SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội hiện nay đã được giáo dục trong chương trình GD kỹ năng mềm chính thống trong khuôn khổ lớp học (bỏ kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm).
- d) *Quá trình khảo sát:*

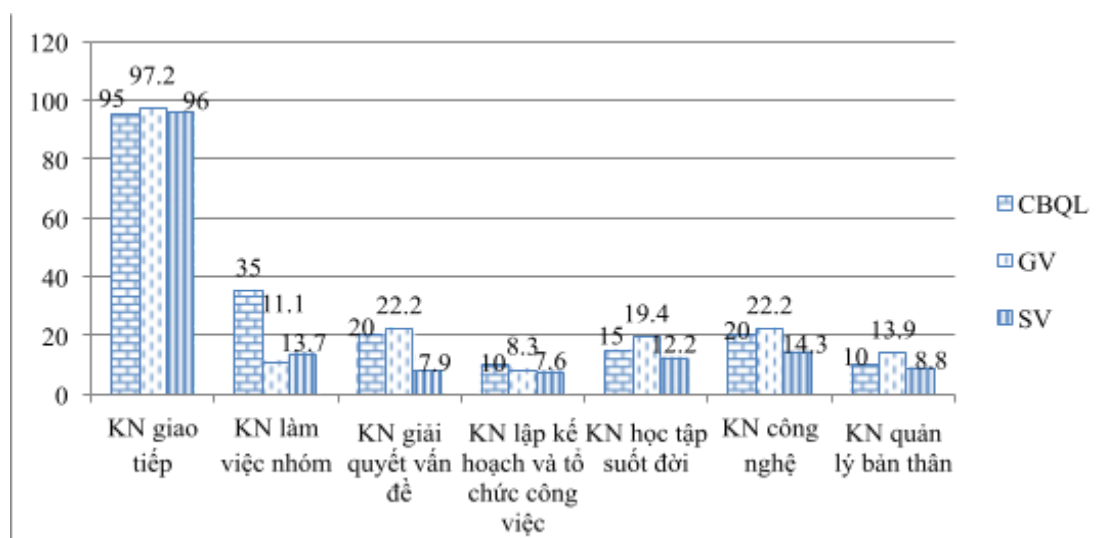
- Phát ra 30 phiếu khảo sát cho CBQL các khoa (Khoa Mầm non, Tiểu học, Tâm lý – GD học, Quản lý GD, Việt Nam học, Lịch sử, Toán, Lý, Hóa, Sinh), thu về 20 phiếu;
- Phát ra 40 phiếu cho GV (Khoa Mầm non, Tiểu học, Tâm lý – GD học, Quản lý GD, Lịch sử), thu về 36 phiếu;

- Phát ra 400 phiếu khảo sát SV (Khoa Mầm non, Tiểu học, Tâm lý – GD học, Quản lý GD, Lịch sử, Việt Nam học, Toán, Lý, Âm nhạc, Địa lý), thu về 328 phiếu.

2.2.2. Thực trạng quản lý phát triển chương trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên của Trường Đại học Sư phạm Hà Nội

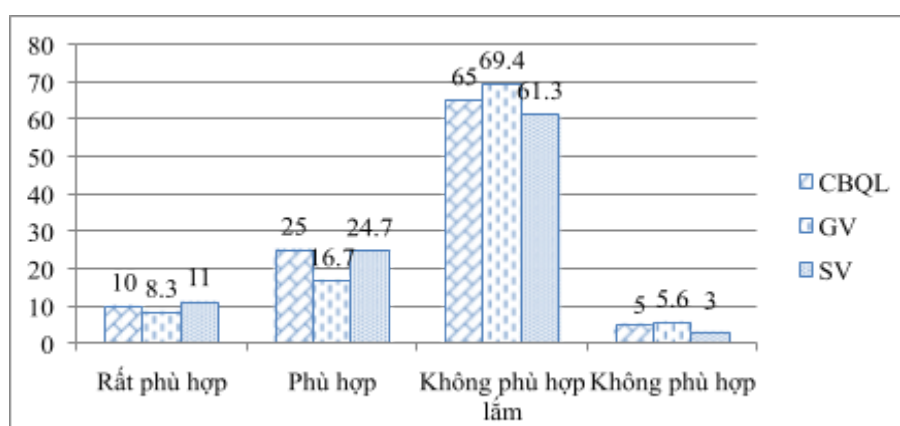
Theo kết quả phân tích, 100% CBQL và 88,9% GV nhất trí rằng Trường ĐH Sư phạm Hà Nội có chương trình GD kỹ năng mềm cho SV. Tác giả đã tiến hành thu thập tài liệu minh chứng cho sự tồn tại của chương trình GD kỹ năng mềm thông qua website chính thức của nhà trường và qua phỏng vấn trực tiếp với 02 CBQL Khoa, 05 SV và thấy rằng kết quả phân tích trên là chính xác.

Dựa trên Khung đào tạo các chuyên ngành khác nhau của trường ĐH Sư phạm Hà Nội được công bố trên website[36,37], tác giả nhận thấy chương trình GD kỹ năng mềm chính thống cho SV hiện nay gồm có 01 học phần tự chọn là “kỹ năng giao tiếp” (mã học phần PSYC 109) chiếm 02 tín chỉ đối với hệ chính quy Cử nhân sư phạm thông thường và Cử nhân sư phạm chất lượng cao tất cả các ngành. Bảng sau đây thể hiện ý kiến của CBQL, GV, SV về nội dung các kỹ năng mà SV đã được học tập, rèn luyện trong chương trình GD kỹ năng mềm:



Hình 2.1 Đánh giá của CBQL, GV, SV về các kỹ năng mềm đã được GD cho SV trong chương trình GD kỹ năng mềm hiện nay.

Từ Hình 2.1, ta thấy rằng, kết quả khảo sát hoàn toàn phù hợp với thực tế. Trên 95% CBQL, GV và SV đều đồng ý chỉ có kỹ năng giao tiếp được giảng dạy chính thức trong chương trình đào tạo. Những kỹ năng chỉ được lồng ghép, tích hợp vào các học phần khác hay còn gọi là chương trình GD kỹ năng mềm nên tỷ lệ CBQL, GV, SV đồng ý thấp. Về mức độ phù hợp của chương trình GD kỹ năng mềm hiện nay, CBQL, GV và SV có đánh giá như sau:



Hình 2.2: Đánh giá của CBQL, GV, SV về mức độ phù hợp của chương trình GD kỹ năng mềm hiện nay.

Từ hình 2.2 ta thấy, khoảng 70 – 75% CBQL, GV và SV cho rằng chương trình GD kỹ năng mềm của trường ĐH Sư phạm Hà Nội vẫn chưa thực sự phù hợp với yêu cầu công việc tương lai của SV. Nguyên nhân của vấn đề này là do chương trình GD kỹ năng mềm chính thống chưa được chú trọng, chỉ chiếm tỷ lệ không đáng kể trong toàn bộ chương trình đào tạo, chủ yếu tập trung vào kỹ năng giao tiếp. Cũng theo kết quả khảo sát, tác giả nhận được ý kiến từ CBQL khoa GD Tiểu học cho rằng có 2 nguyên nhân dẫn đến việc chỉ có kỹ năng giao tiếp trong chương trình GD kỹ năng mềm chính thống: một là, chương trình đào tạo các học phần khác quá nặng; hai là, kỹ năng giao tiếp được cho là kỹ năng cần thiết nhất với SV ĐHSP nói chung. Theo kết quả khảo sát CBQL khoa mầm non, nguyên nhân của việc này là do họ nhận thấy kỹ năng mềm quan trọng nhất với người SV của họ là giao tiếp. Các đối tượng giao tiếp là phụ huynh HS và đặc biệt là HS ở các độ tuổi và đặc điểm tâm sinh lý khác nhau. Nếu SV có kỹ năng giao tiếp kém sẽ không thể thành công trong công việc. Một nguyên nhân khác là vì để rèn luyện được kỹ năng giao tiếp tốt, mỗi SV cũng cần phải rèn luyện nhiều kỹ năng thành phần khác, đó là: lắng nghe, thuyết trình, đàm thoại, thuyết phục.

Về việc tổ chức đánh giá lại chương trình, 60% CBQL và 63.4% GV nhận thấy rằng mức độ tổ chức đánh giá lại chương trình của nhà trường còn ở mức thấp. Tuy nhiên, sau khi tổ chức đánh giá chương trình kỹ năng mềm, nhận thấy các ưu – nhược điểm của chương trình hiện tại, trường ĐH Sư phạm Hà Nội cũng có tiến hành hiệu chỉnh chương trình. Theo kết quả khảo sát, 85% CBQL và 86.1% GV đồng ý cho rằng nhà trường đã thực hiện hiệu chỉnh chương trình GD kỹ năng mềm để khắc phục các nhược điểm, hạn chế của chương trình cũ. 15% CBQL và 13.9% GV còn lại cho rằng nhà trường không điều chỉnh và nếu có thì ở mức độ thấp nên họ không nhận thấy. Bảng

2.1 sau đây thể hiện đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu chỉnh các thành tố của chương trình GD kỹ năng mềm:

Bảng 2.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu chỉnh các thành tố của chương trình GD kỹ năng mềm

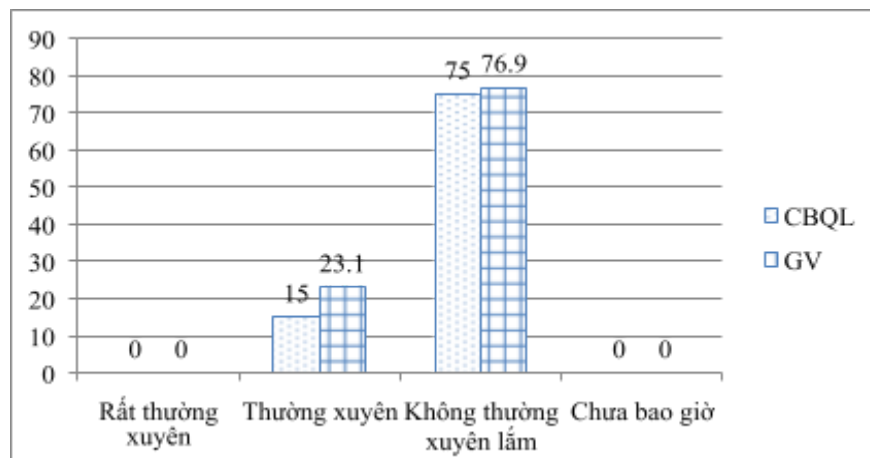
	Rất nhiều	Nhiều	Bình thường	Rất ít
CBQL				
Mục tiêu	10	15	55	20
Nội dung	20	25	45	10
Phương pháp giảng dạy	25	65	10	0
Hình thức kiểm tra–đánh giá	25	60	10	5
GV				
Mục tiêu	13.6	14.2	47.2	25
Nội dung	8.3	11.2	66.7	13.8
Phương pháp giảng dạy	5.6	8.3	86.1	0
Hình thức kiểm tra – đánh giá	11.1	16.7	66.7	5.5

Từ bảng trên, ta thấy CBQL và GV có ý kiến khá tương đồng về mức độ điều chỉnh 2 thành tố là: mục tiêu và nội dung của chương trình GD kỹ năng mềm, CBQL và GV đều nhận thấy mức độ điều chỉnh không cao. Đối với phương pháp giảng dạy và hình thức KT – ĐG, đa số CBQL cho rằng mức độ điều chỉnh tương đối nhiều, tuy nhiên GV vẫn cảm thấy điều chỉnh không đáng kể. Trong trường hợp này, tác giả cho rằng GV là người trực tiếp giảng dạy, vì vậy ý kiến đánh giá của GV nên được đánh giá cao hơn.

2.2.3. Thực trạng quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ đối với các giảng viên giảng dạy học phần giáo dục kỹ năng mềm

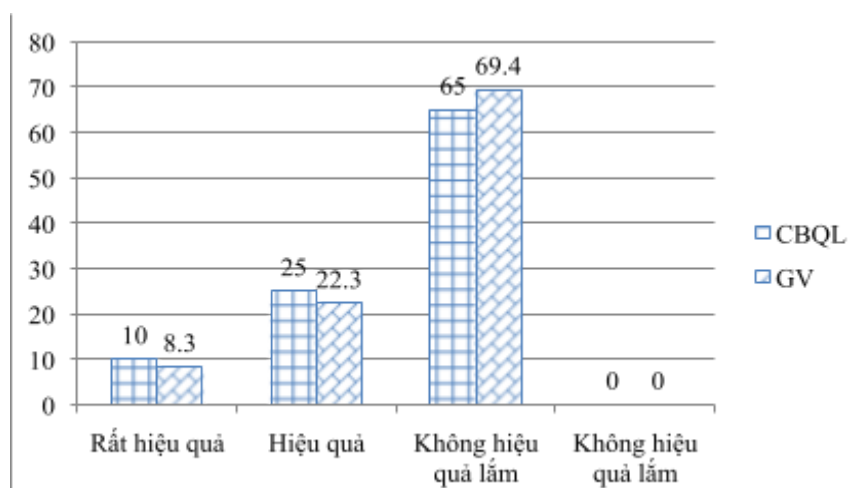
Về mức độ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV, tác giả đã thống kê được trong số 36 phiếu khảo sát GV thu được, có 13 GV có tham

gia giảng dạy GD kỹ năng mềm cho SV. 13 GV này đã đánh giá về mức độ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV của nhà trường như sau:



Hình 2.3: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về GD kỹ năng mềm cho GV.

Từ hình 2.3, ta thấy rằng: có một tỷ lệ nhỏ CBQL và GV cho rằng mức độ tổ chức như hiện nay là thường xuyên, còn lại đa số (trên 75%) CBQL và GV nhận thấy việc tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho những GV giảng dạy học phần về kỹ năng mềm ở trường ĐH Sư phạm Hà Nội không thường xuyên lắm, không có GV nào chưa được bồi dưỡng được giảng dạy các học phần kỹ năng mềm. Về mức độ phù hợp của chương trình bồi dưỡng cho GV, CBQL và GV có đánh giá như sau:



Hình2.4: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu quả của chương trình bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ cho GV về GD kỹ năng mềm.

Như vậy, có tới 65% CBQL và 69.4% GV còn cho rằng chương trình bồi dưỡng GV giảng dạy học phần kỹ năng mềm hiện nay còn chưa thực sự đạt hiệu quả cao. Đây là một thực trạng cần phải được xem xét lại trong thời gian tới, vì chương trình GD kỹ năng mềm dù tốt nhưng nếu không chú trọng tới việc bồi dưỡng GV để họ có chuyên môn và nghiệp vụ tốt để truyền đạt lại và GD HS thì kết quả của việc GD kỹ năng mềm cũng không đạt được kết quả như kì vọng. Để làm rõ hạn chế của các khóa bồi dưỡng GV nằm ở đâu, đề tài đã khảo sát CBQL và GV về mức độ phù hợp của các yếu tố chính cấu thành các khóa bồi dưỡng GV, kết quả thu được như sau:

Bảng 2.2: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ phù hợp của một số thành tố trong các khóa bồi dưỡng GV

	Rất phù hợp	Phù hợp	Bình thường	Không phù hợp
CBQL				
Mục tiêu	10	55	15	20

Hình thức tổ chức	20	45	25	10
Phương pháp bồi dưỡng	20	65	15	0
Nội dung bồi dưỡng	25	60	10	5
GV				
Mục tiêu	5.6	63.9	16.6	13.9
Hình thức tổ chức	5.6	8.3	86.1	0
Phương pháp bồi dưỡng	8.3	8.4	72.2	11.1
Nội dung bồi dưỡng	2.8	69.4	19.4	8.4

Căn cứ vào kết quả khảo sát trong bảng trên, tác giả nhận thấy có sự khác biệt trong quan điểm của CBQL và GV về mức độ phù hợp của các thành tố trong chương trình GD kỹ năng mềm cho SV. Trong khi đa số CBQL cho rằng các thành tố của các khóa bồi dưỡng đều ở mức tương đối phù hợp, thì lại hơn 70% GV cho rằng hình thức tổ chức và phương pháp bồi dưỡng còn nhiều điểm chưa được phù hợp. Theo quan điểm của cá nhân tác giả, trong vấn đề này, GV là những người trực tiếp thụ hưởng việc bồi dưỡng nên đánh giá của GV rất cần được các CBQL cân nhắc và xem xét kỹ càng hơn.

2.2.4. Thực trạng quản lý việc mua sắm, sử dụng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giảng dạy phục vụ hoạt động giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên;

CSVC, trang thiết bị trong lớp học và các phương tiện GD mặc dù không phải là các yếu tố mang tính quyết định đến hiệu quả của việc GD kỹ năng mềm nhưng cũng là một yếu tố có ảnh hưởng không nhỏ. Tác giả đã khảo sát CBQL, GV, SV về thực trạng của cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện GD. Kết quả như sau:

2.2.4.1. Sự đáp ứng về số lượng của cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giảng dạy phục vụ giáo dục kỹ năng mềm

Bảng 2.3: Mức độ đáp ứng về số lượng của giảng đường, trang thiết bị và các phương tiện giảng dạy phục vụ GD kỹ năng mềm theo đánh giá của CBQL, GV, SV

	Rất đầy đủ	Đầy đủ	Không đầy đủ lắm	Không đầy đủ
CBQL				
Giảng đường	0	75	20	5
Trang thiết bị	0	80	15	5
Phương tiện GD	0	55	25	20
GV				
Giảng đường	2.8	88.9	8.3	2.8
Trang thiết bị	5.6	86.1	5.6	8.3
Phương tiện GD	0	66.7	19.4	13.9
SV				
Giảng đường	3.7	57.0	39.3	0
Trang thiết bị	6.7	59.1	28.4	5.8
Phương tiện GD	1.5	56.4	39.4	2.7

Từ bảng trên cho thấy, cả CBQL, GV và SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội đều đánh giá mức độ đáp ứng về số lượng của giảng đường, trang thiết bị, các phương tiện GD phục vụ các nội dung giảng dạy học tập có liên quan GD kỹ năng mềm là tương đối đầy đủ. Tuy nhiên, nếu phân tích kỹ hơn ta thấy mặc dù trên 75% CBQL và GV đã đánh giá giảng đường, trang thiết bị phòng học ở mức độ đầy đủ. Tuy nhiên, mức độ này ở SV thấp hơn đáng kể (không đến 60%). Vì vậy, tác giả đã tiến hành phỏng vấn trực tiếp với 07 SV của các khoa Tiểu học, Việt Nam học, Mầm non và nhận được lý do phản hồi đó là diện tích trung bình/ SV trên giảng đường là quá nhỏ. Việc này làm ảnh hưởng đến việc

tổ chức các hoạt động trong giờ học của GV, nhất là đối với môn “kỹ năng giao tiếp” là học phần thuộc chương trình GD kỹ năng mềm chính thống của nhà trường.

2.2.4.2. Sự đáp ứng về chất lượng của cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giảng dạy phục vụ giáo dục kỹ năng mềm

Bên cạnh sự đáp ứng về số lượng, cần phải quan tâm đến sự đáp ứng về chất lượng của cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện GD với việc GD kỹ năng mềm cho SV.

Bảng 2.4: Mức độ đáp ứng về chất lượng của giảng đường, trang thiết bị và các phương tiện giảng dạy phục vụ GD kỹ năng mềm theo đánh giá của CBQL, GV, SV

	Rất tốt	Tốt	Không tốt lắm	Không tốt
CBQL				
Giảng đường	15	65	15	5
Trang thiết bị	25	50	15	10
Phương tiện GD	10	70	15	5
GV				
Giảng đường	8.3	77.8	13.9	0
Trang thiết bị	8.3	63.9	22.2	5.6
Phương tiện GD	5.6	72.2	13.9	8.3
SV				
Giảng đường	3.7	55.5	36.6	4.2
Trang thiết bị	4.2	73.3	15.9	6.6
Phương tiện GD	16.2	73.8	36.3	3.6

Từ bảng trên, ta thấy nhìn chung CBQL, GV, SV đều đánh giá cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện GD cần thiết có liên quan đến việc GD kỹ năng mềm là có chất lượng tốt trở lên.

2.2.5. Thực trạng quản lý quá trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trong khuôn khổ lớp học

Như đã nói ở phần trước, SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội hiện nay được GD kỹ năng mềm trong khuôn khổ lớp học dưới 2 hình thức, đó là: thứ nhất, thông qua học phần tự chọn “kỹ năng giao tiếp” và thứ hai, thông qua tích hợp vào các học phần khác. Đề tài đã khảo sát ý kiến của CBQL, GV, SV về mức độ hiệu quả của hai hình thức trên, kết quả cụ thể như sau:

Bảng 2.5: Đánh giá của CBQL, GV, SV về mức độ hiệu quả của các hình thức GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học

	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Không hiệu quả lắm	Không hiệu quả
CBQL				
Học phần tự chọn	15	65	15	5
Tích hợp vào các học phần khác	5	60	15	20
GV				
Học phần tự chọn	8.5	23.8	59.4	8.3
Tích hợp vào các học phần khác	5.5	33.3	47.2	14.0
SV				
Học phần tự chọn	12.2	13.7	72.6	1.5
Tích hợp vào các học phần khác	0.9	6.8	62.5	27.1

Căn cứ vào kết quả được trình bày trong bảng trên, ta thấy rằng có 2 xu hướng đánh giá khác nhau từ 3 đối tượng được khảo sát. Xu hướng thứ nhất là 65 – 80% CBQL nhận thấy 2 hình thức GD kỹ năng mềm trong lớp của nhà trường hiện nay là đạt mức độ hiệu quả tương đối cao. Trong đó, học phần tự chọn được CBQL đánh giá cao hơn việc tích hợp vào các học phần khác.

Xu hướng thứ hai là xu hướng đánh giá của GV và SV. Khoảng hơn 60% GV và 70 – 80% SV cho rằng cả hai hình thức GD kỹ năng mềm trong lớp hiện nay chỉ đạt hiệu quả ở mức trung bình. Theo phỏng vấn GV khoa Tâm lý – GD học và SV, các nguyên nhân dẫn đến mức độ hiệu quả của hình thức GD kỹ năng mềm bằng một học phần tự chọn còn thấp là do: “Chương trình GD kỹ năng mềm chính thống hiện nay hoàn toàn nghiêng về kỹ năng giao tiếp. Đối với hình thức tích hợp vào các học phần khác, các SV được trải nghiệm các tình huống để có kỹ năng làm việc nhóm, giải quyết các mâu thuẫn nảy sinh nhưng chưa nhiều và chưa được đưa vào tiêu chí đánh giá kết quả học tập, rèn luyện một cách chi tiết, cụ thể”, “Mỗi lớp học phần kỹ năng giao tiếp vẫn có số lượng SV khá đông, nên khó khăn trong việc chia nhóm và tổ chức các hoạt động học tập”, “Học phần kỹ năng giao tiếp là học phần tự chọn nên nhiều SV không đăng ký, những SV đăng ký cũng không có ý thức học tập, rèn luyện tốt như những môn khác”, “Hình thức kiểm tra – đánh giá cuối khóa là thi viết tự luận nên SV cảm thấy không thực sự phù hợp”... Đối với việc GD kỹ năng mềm thông qua tích hợp vào các môn học khác, GV cho rằng: “Vì không có chương trình cụ thể, nên việc tích hợp như thế nào hầu như phụ thuộc vào cá nhân GV đứng lớp”, “Học phần nào cũng có nội dung kiến thức khá lớn, nên việc GD kỹ năng mềm trở thành thứ yếu và không ít GV không chú trọng đến trong quá trình giảng dạy và cũng không đưa vào các tiêu chí đánh giá kết quả cụ thể”.

Như vậy, có khá nhiều lý do được GV và SV đưa ra để lý giải cho ý kiến đánh giá của họ về mức độ hiệu quả của các hình thức GD kỹ năng mềm hiện nay của nhà trường nhưng lý do chính là do chương trình GD kỹ năng mềm chính thống hiện nay vẫn chưa phù hợp với yêu cầu thực tiễn.

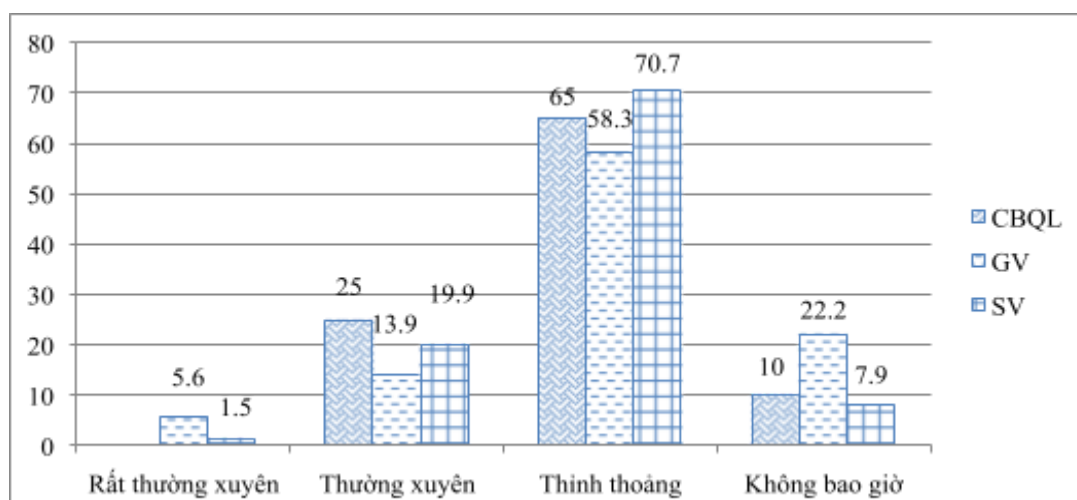
Đề tài đã khảo sát mức độ hài lòng của SV về phương pháp giảng dạy của GV, hình thức tổ chức KT –ĐG của GV. Kết quả thể hiện như sau:

Bảng 2.6: Mức độ hài lòng của SV về PP giảng dạy và hình thức KT – ĐG của GV trong học phần liên quan đến GD kỹ năng mềm

	Rất hài lòng	Hài lòng	Không hài lòng lắm	Không hài lòng
Phương pháp giảng dạy	4.3	68.3	21.1	6.3
Hình thức KT - ĐG	3.1	54.7	37.9	4.3

Mặc dù đa số SV đều tỏ ra hài lòng với phương pháp giảng dạy và hình thức KT – ĐG của GV trong các nội dung có liên quan đến GD kỹ năng mềm nhưng tỷ lệ tỏ ra rất hài lòng thấp hơn 5% và tỷ lệ không hài lòng lắm đến không hài lòng cũng chiếm 27,4 % và 42,2 %. Theo kết quả phỏng vấn trực tiếp đối với 07 SV năm 3 khoa Quản lý GD, nguyên nhân mà các em không hài lòng ở hình thức KT – ĐG là do môn kỹ năng giao tiếp SV được đánh giá bằng hình thức thi tự luận, SV cho rằng điều này là không phù hợp vì nếu thi viết chỉ đánh giá được mức độ nắm được lý thuyết cơ bản của SV. Đối với PP giảng dạy của GV, SV tỏ ra không hài lòng do SV kỳ vọng sẽ được trải nghiệm nhiều tình huống sư phạm cụ thể nhưng hầu hết SV vẫn chỉ được học lý thuyết và các tình huống cơ bản trong sách vở. Đây là một kết quả mà CBQL cấp khoa và cấp trường cần phải lưu ý để có các phương pháp điều chỉnh phù hợp, một trong các phương pháp đó là có cái nhìn trực quan, đúng đắn hơn về các hạn chế còn tồn tại của các khóa bồi dưỡng GV, từ mức độ tổ chức bồi dưỡng đến mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức.

Để tìm hiểu thực trạng quản lý của nhà trường với việc tổ chức GD kỹ năng mềm trong khuôn khổ lớp học, tác giả trình bày kết quả khảo sát về tần suất tổ chức KT – ĐG các giờ học GD kỹ năng mềm của nhà trường theo đánh giá của CBQL, GV, SV.



Hình 2.5: Đánh giá của CBQL, GV, SV về mức độ tổ chức kiểm tra, đánh giá các giờ học liên quan đến GD kỹ năng mềm của nhà trường.

Căn cứ vào Hình 2.5 trên, ta thấy hầu hết CBQL, GV, SV đều cho rằng thỉnh thoảng nhà trường mới tổ chức kiểm tra, đánh giá các giờ học liên quan đến GD kỹ năng mềm. Đây là một vấn đề có ảnh hưởng không tốt đến hiệu quả của các giờ học kỹ năng mềm vì các đợt KT – ĐG nếu được tổ chức thường xuyên có thể khiến cho GV có ý thức hơn trong việc tự học tập, nghiên cứu để nâng cao kiến thức, nghiệp vụ để giảng dạy tốt hơn, về phía nhà trường sẽ nắm được các ưu điểm, nhược điểm còn tồn tại của chương trình GD kỹ năng mềm, của GV...để có những biện pháp điều chỉnh, khắc phục.

Hiện nay, có 3 hình thức hay được sử dụng để tổ chức các đợt KT – ĐG các giờ học. Đó là: Định kì (theo năm/ quý/ tháng); Đợt xuất có báo trước và Đợt xuất không báo trước. Đề tài đã phân tích đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu quả của 3 hình thức tổ chức KT – ĐG các giờ học GD kỹ năng mềm trên, cụ thể như sau:

Bảng 2.7: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ hiệu quả của 3 hình thức tổ chức KT – ĐG các giờ học GD kỹ năng mềm

	Rất hiệu quả	Hiệu quả	Không hiệu quả lắm	Không hiệu quả
CBQL				
Định kì	10	55	15	20
Đột xuất không báo trước	35	60	5	0
Đột xuất có báo trước	20	65	15	0
GV				
Định kì	5.6	63.9	16.6	13.9
Đột xuất không báo trước	16.6	86.1	2.7	0
Đột xuất có báo trước	11.1	74.9	8.4	5.6

Căn cứ vào bảng 2.7, rõ ràng CBQL, GV đều đánh giá mức độ hiệu quả của các hình thức KT – ĐG các hoạt động GD kỹ năng mềm trong khuôn khổ lớp học hiện nay ở mức tốt trở lên. Đặc biệt, với hình thức kiểm tra đột xuất không báo trước nhận được sự tán thành lớn của CBQL, GV: 35% CBQL, 16.6% GV cho rằng rất hiệu quả, 60% CBQL, 86.1% GV cho rằng hiệu quả. Hình thức đánh giá không được hưởng ứng nhất là đánh giá đột xuất có báo trước. Theo phỏng vấn CBQL, họ cho rằng đánh giá theo định kì GV có sự chuẩn bị tốt về tâm lý và chuyên môn, tuy nhiên chỉ trong khoảng thời gian tiến hành KT – ĐG.

2.2.6. Thực trạng quản lý kết quả đầu ra của chương trình giáo dục kỹ năng mềm

Để tìm hiểu về thực trạng quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội, đề tài đã tiến hành khảo sát CBQL, GV và phỏng vấn (qua điện thoại, email) với 56 cựu SV (khoa QLGD,

mầm non, tiểu học, lịch sử) của nhà trường. Trước hết, đối với vấn đề nhà trường có liên hệ với các cơ sở GD và cựu SV để thu thập ý kiến về kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm hay không, kết quả phân tích như sau: 60% CBQL, 61.1 % GV và 57.8% cựu SV xác nhận nhà trường đã từng tổ chức thu thập ý kiến về kết quả đầu ra với chương trình GD kỹ năng mềm cho SV. Tỷ lệ trên ở cả ba đối tượng khảo sát là minh chứng cho việc nhà trường có tổ chức quản lý kết quả đầu ra. Đối với những trường hợp CBQL, GV, SV không biết hoặc cho rằng nhà trường không tổ chức thu thập ý kiến về kết quả đầu ra được lý giải bằng kết quả khảo sát đối với CBQL, GV về mức độ và hình thức tổ chức thu thập ý kiến về kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm, cụ thể như sau:

Bảng 2.8: Mức độ tổ chức thu thập ý kiến của các cơ sở GD và cựu SV về kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV

Đối tượng	Rất thường xuyên	Thường xuyên	Thỉnh thoảng	Rất ít
CBQL	5	15	65	15
GV	0	19.5	47.2	33.3
SV	0	9.0	33.9	57.1

Từ bảng 2.8, ta thấy 65% CBQL cho rằng trường ĐH Sư phạm Hà Nội thỉnh thoảng có tổ chức thu thập ý kiến, nhưng chỉ có 47.2% GV và 33.9% cựu SV đồng quan điểm. Tỷ lệ GV và SV cho rằng mức độ tổ chức thu thập ý kiến của nhà trường còn thấp khá cao: 33.3% GV và 57.1% SV. Điều này cho thấy mức độ tổ chức đánh giá còn quá thấp. Một vấn đề khác cần lưu ý là các nội dung ý kiến về kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV hiện nay không được thu thập độc lập mà nằm xen kẽ và chỉ chiếm tỷ lệ nhỏ trên tổng số các ý kiến cần thu thập về kết quả đầu ra của chương trình đào tạo nói chung. Điều này có thể là nguyên nhân khiến một bộ phận không nhỏ GV

và cựu SV ít nhận thấy rằng nhà trường đã tiến hành thu thập các thông tin cần thiết để có được cái nhìn chân thực về kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm.

Kết luận chương 2

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận về quản lý GD kỹ năng mềm cho SV SP, đề tài đã tập trung khảo sát thực trạng quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội. Kết quả khảo sát có thể tóm tắt như sau:

- Thực trạng quản lý phát triển chương trình cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội: Chương trình GD kỹ năng mềm hiện nay chỉ tập trung GD kỹ năng giao tiếp cho SV. Vì vậy đa số CBQL, GV đều đánh giá chương trình GD kỹ năng mềm hiện nay chưa đáp ứng được yêu cầu xã hội. Nguyên nhân của vấn đề này là do mặc dù trường ĐH Sư phạm Hà Nội không thường xuyên tổ chức đánh giá lại chương trình GD kỹ năng mềm và mức độ hiệu chỉnh các thành tố của chương trình nhìn chung còn thấp.
- Thực trạng tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ giảng dạy các học phần GD kỹ năng mềm cho GV: Đa số GV đánh giá mức độ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về GD kỹ năng mềm cho GV của trường ĐH Sư phạm Hà Nội là không thường xuyên và hiệu quả chưa cao do hình thức tổ chức và phương pháp bồi dưỡng còn chưa phù hợp.
- Thực trạng quản lý việc mua sắm, sử dụng CSVC, trang thiết bị và phương tiện GD phục vụ GD kỹ năng mềm cho SV: > 75% CBQL và >85% GV đều cho rằng CSVC, trang thiết bị phòng học đã đáp ứng được yêu cầu GD kỹ năng mềm cho SV về cả số lượng và chất lượng. Tỷ lệ này thấp hơn ở SV, nhất là đối với giảng đường do SV nhận thấy tỷ lệ số lượng SV/ giảng đường còn quá lớn.

- Thực trạng quản lý quá trình GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học: Trong khi CBQL đánh giá việc GD kỹ năng mềm trong khuôn khổ lớp học hiện nay đạt hiệu quả khá cao thì đa số GV, SV chỉ nhận định hiệu quả chỉ ở mức trung bình, lý do chính là do chương trình GD kỹ năng mềm còn chưa thực sự phù hợp. Lý do chính dẫn đến thực trạng này là phương pháp giảng dạy và hình thức KT – ĐG kết quả học tập, rèn luyện của SV còn chưa đáp ứng được yêu cầu. Một điểm cần lưu ý khác là mức độ tổ chức KT – ĐG các giờ học GD kỹ năng mềm của nhà trường còn thấp.
- Thực trạng quản lý kết quả đầu ra của SV: Đa số CBQL và cựu SV đánh giá việc quản lý kết quả đầu ra của SV còn chưa tốt.

Chương 3: CÁC BIỆN PHÁP QUẢN LÝ HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC KỸ NĂNG MỀM CHO SV TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI THEO

TIẾP CẬN NĂNG LỰC

3.1. Nguyên tắc xây dựng biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa;

Một trong những nguyên tắc của phát triển là phải kế thừa những gì đã có, đang có tác dụng thực tiễn và từ đó đưa ra những đề xuất mới nhằm có những biến đổi để tăng tiến về số lượng và chất lượng.

Việc đề ra các biện pháp quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực đòi hỏi phải căn cứ vào thực trạng quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV hiện nay của nhà trường. Trên cơ sở kế thừa và chọn lọc các biện pháp quản lý truyền thống, áp dụng các thành tựu của khoa học quản lý giáo dục, cập nhật tính hiện đại của thời đại để xây dựng các biện pháp quản lý mới đạt hiệu quả cao.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn;

Đảm bảo tính thực tiễn của các biện pháp quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực là phải đảm bảo hệ thống các biện pháp đó phải được xây dựng dựa trên cơ sở lý luận và giải quyết các vấn đề còn yếu kém, hạn chế trong thực trạng quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội hiện nay.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp lý;

Đây là nguyên tắc cơ bản, quan trọng chi phối tới tất cả các biện pháp mà các nhà nghiên cứu phải quan tâm. Các đề xuất chỉ có giá trị, có khả thi khi chúng nằm trong khuôn khổ của pháp luật, được hiến pháp, các Bộ luật, các văn bản pháp quy cho phép. Trong bối cảnh đổi mới GD đại học hiện nay, để các biện pháp quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trường ĐH Sư

phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực đạt hiệu quả cao thì cần bám sát: Luật GD đại học, Chiến lược phát triển GD giai đoạn 2011 – 2020, Chiến lược phát triển KT – XH giai đoạn 2011 – 2020 để làm cơ sở đề xuất các biện pháp.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ:

Nguyên tắc đảm bảo tính đồng bộ cần được đảm bảo trong các biện pháp quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực, nghĩa là các biện pháp được đề ra phải có mối liên hệ với nhau, tác động tương hỗ lẫn nhau. Mỗi biện pháp có sự tác động, điều chỉnh riêng nhưng phải nằm trong sự thống nhất của các biện pháp. Muốn thực hiện tốt một biện pháp này thì đồng thời cũng phải thực hiện đồng bộ các biện pháp khác.

3.2. Các biện pháp quản lý giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên trường Đại học Sư phạm Hà Nội theo tiếp cận năng lực

3.2.1. Biện pháp 1: Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho sinh viên sư phạm

3.2.1.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Đối với mỗi ngành, nghề khác nhau thì vai trò, tầm quan trọng của mỗi kỹ năng mềm trong Khung kỹ năng mềm dành cho người lao động nhìn chung là không giống nhau. Chương trình đào tạo SV SP hiện nay được thiết kế dựa trên chương trình khung của Bộ GD – ĐT chứa hàm lượng kiến thức khoa học hay còn gọi là “*kỹ năng cứng*” khá lớn, vì vậy việc xây dựng một khung kỹ năng mềm chứa các kỹ năng cốt lõi dành cho nghề sư phạm là cần thiết để quá trình giáo dục kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học có tính khả thi cao hơn bởi không có đủ thời gian và các nguồn tài nguyên khác để giáo dục tất cả các kỹ năng mềm trong khuôn khổ lớp học.

3.2.1.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

- Hiệu trưởng thành lập Ban soạn thảo Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP. Thành phần Ban soạn thảo bao gồm: Trưởng ban soạn thảo (Hiệu phó phụ trách đào tạo), Phó trưởng ban soạn thảo (CBQL phòng đào tạo), Thư ký (GV có uy tín của nhà trường), các thành viên khác bao gồm: đại diện Hội đồng trường, tổ trưởng các tổ chuyên môn, GV có uy tín, đại diện các tổ chức đoàn thể trong nhà trường, đại diện các phòng ban trong trường.
- Ban soạn thảo phổ biến tính cấp thiết và quy trình xây dựng Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP và yêu cầu các bộ phận, cá nhân của nhà trường phối hợp với Ban soạn thảo thực hiện để đạt được mục tiêu đề ra. Đồng thời, Ban soạn thảo xác định các nguồn nhân lực, CSVC và tài chính cần huy động.
- Ban soạn thảo tổ chức hội thảo để các chuyên gia thảo luận, lựa chọn, xây dựng Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP dựa trên các phân tích khoa học về yêu cầu công việc tương lai đối với SV, bao gồm khoảng 3 kỹ năng mềm (số lượng kỹ năng mềm do Ban soạn thảo quyết định, nhưng không quá 5 kỹ năng để đảm bảo tính khả thi của thời lượng giảng dạy) có ảnh hưởng trực tiếp, liên tục đến việc thực hành nghề nghiệp của SV SP tương lai. Trong trường hợp cần thiết, Ban soạn thảo có thể đề nghị nhà trường thuê chuyên gia tư vấn để hỗ trợ việc xây dựng Khung Kỹ năng mềm cốt lõi.
- Ban soạn thảo tổ chức thăm dò, lấy ý kiến bằng phương pháp khảo sát, phỏng vấn trực tiếp hoặc tọa đàm đối với các đối tượng: CBQL cấp trường và cấp khoa, GV và đại diện Hội SV, Đoàn Thanh niên về Khung kỹ năng mềm cốt lõi do Ban soạn thảo đã xây dựng.
- Dựa trên các góp ý thu được từ khảo sát, phỏng vấn, tọa đàm, Ban soạn thảo tiếp tục sửa đổi để hoàn thiện Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV

SP. Đối với các nội dung không sửa đổi, Ban soạn thảo đều giải trình nguyên nhân vì sao không tiếp thu ý kiến.

- Sau khi có Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP đã được đồng ý của CBQL, GV, SV trong nhà trường đồng thuận, Ban soạn thảo công khai Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP lên các phương tiện thông tin đại chúng dưới nhiều hình thức (website chính thức của nhà trường, sách, báo, tạp chí chuyên ngành, chuyên khảo...) để thu thập ý kiến phản hồi, góp ý từ các Sở, Phòng GD và các cơ sở giáo dục từ mầm non đến trung học phổ thông trong địa bàn và các vùng lân cận. Nếu không có ý kiến phản đối từ các cá nhân, tổ chức bên ngoài nhà trường, Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SP sư phạm mới có thể được đưa vào để xây dựng chương trình GD kỹ năng mềm cho SV.

3.2.1.3. Các điều kiện để thực hiện biện pháp

- Ban soạn thảo Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP lựa chọn được đội ngũ chuyên gia giỏi là các nhà nghiên cứu về kỹ năng mềm từ các Viện nghiên cứu, CBQL cấp trường/ Khoa, GV giàu kinh nghiệm trong giảng dạy.

- Trường ĐH Sư phạm Hà Nội chuẩn bị đủ điều kiện về nhân lực, thời gian, kinh phí và các phương tiện hỗ trợ để phục vụ tốt cho việc xây dựng, phát triển Khung kỹ năng mềm cốt lõi cho SV SP.

3.2.2. Biện pháp 2: Quản lý phát triển chương trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên theo tiếp cận năng lực

3.2.2.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Mục đích của biện pháp là xác định đúng, đủ nội dung kiến thức, kỹ năng và thái độ mà SV cần phải đạt được thông qua quá trình học tập, rèn luyện, tránh cắt xén chương trình. CTGD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực căn cứ

trên Khung kỹ năng mềm dành cho SV SP đã được xây dựng, đảm bảo tính khoa học, hiện đại, đáp ứng đầy đủ nhu cầu của xã hội nói chung và các đơn vị, tổ chức sử dụng lao động nói riêng.

CTGD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực phải được xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp, hệ thống tổ chức, điều kiện, phương tiện, đánh giá kết quả đào tạo một cách rõ ràng, phù hợp. Việc bổ sung, chỉnh sửa, hoàn thiện CTGD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực, giáo trình, giáo án, tài liệu tham khảo giúp GV, SV hoàn thành tốt công tác giảng dạy, học tập, tạo thuận lợi cho đổi mới phương pháp dạy học.

3.2.2.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

- Tổ chức, chỉ đạo việc phác thảo chương trình GD kỹ năng mềm dựa trên cơ sở chương trình khung của Bộ GD & ĐT, Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV, chương trình đào tạo và chương trình giáo dục kỹ năng mềm đang sử dụng của nhà trường.
- Tổ chức hội thảo, lấy ý kiến của các chuyên gia giỏi; đồng thời thăm dò lấy ý kiến đánh giá về chất lượng chương trình giáo dục kỹ năng mềm từ SV cuối khóa, các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông (công lập, bán công, tư thục...) trong địa bàn thông qua các đợt thực tập cuối khóa của SV để điều chỉnh, xây dựng hoặc bổ sung chương trình giáo dục kỹ năng mềm nhằm: Đánh giá lại chương trình giáo dục kỹ năng mềm hiện có của trường về mục tiêu, nội dung, phương pháp giảng dạy, hệ thống tổ chức, phương pháp đánh giá kết quả học tập rèn luyện và các yêu cầu về điều kiện thực hiện chương trình; Rà soát lại những hạn chế, bất cập trong quá trình thực hiện chương trình giáo dục kỹ năng mềm, điều chỉnh lại cho phù hợp theo từng năm học;

- Lập kế hoạch xây dựng chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực. Nội dung của kế hoạch bao gồm các mục chính sau: Sự cần thiết phải phát triển chương trình GD kỹ năng mềm, Mục tiêu và những định hướng cụ thể của việc phát triển chương trình GD kỹ năng mềm; Kế hoạch chi tiết thực hiện phát triển chương trình GD kỹ năng mềm.
- Kiểm tra – giám sát liên tục việc thực hiện chương trình GD kỹ năng mềm cho SV sau khi có được chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực mới. Trong quá trình này, lưu ý trả lời một số câu hỏi như: cách thức nào tốt nhất để chương trình GD kỹ năng mềm đạt được hiệu quả cao nhất? Việc sắp xếp các nguồn lực CSVN, trang thiết bị, phương tiện GD có cần thay đổi, bổ sung gì? ... Ngoài ra, trong suốt quá trình thực hiện chương trình GD kỹ năng mềm nhà quản lý phải khuyến khích, tạo sự hăng say cho các GV là nhân tố chính trong việc thực thi chương trình. Báo cáo kết quả kiểm tra – giám sát chính là cơ sở để thực hiện đánh giá chương trình GD kỹ năng mềm.
- Sau khi thực hiện chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực được một khoảng thời gian, nhà quản lý cần tiến hành đánh giá chương trình nhằm phát hiện xem chương trình mới đã tạo ra hay có thể tạo ra những sản phẩm mong muốn hay không? Đánh giá giúp xác định điểm mạnh, điểm yếu của chương trình GD kỹ năng mềm để có thể quyết định chấp thuận, sửa đổi hay loại bỏ chương trình hay không.
- Phối hợp với các tổ chức, đơn vị, cá nhân trong và ngoài nhà trường để phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực vì GD kỹ năng mềm cho SV SP không phải chỉ là trách nhiệm của riêng nhà trường sư phạm. Tùy từng điều kiện cụ thể, nhà trường sư phạm có thể tìm

được sự hỗ trợ từ các đơn vị, tổ chức cá nhân bằng nhiều hình thức khác nhau: tài chính, nhân lực, CSVN, trang thiết bị, phương tiện kỹ thuật...

- Chỉ đạo ban soạn thảo chương trình đề xuất danh mục tài liệu tham khảo liên quan đến nội dung chương trình giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực làm cơ sở để Trung tâm thông tin - Thư viện mua sắm, trang bị đầy đủ.

- Chỉ đạo Trung tâm Công nghệ thông tin để đưa chương trình giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực lên website chính thức của trường cho SV tham khảo, nghiên cứu để có định hướng lựa chọn, xây dựng kế hoạch học tập tối ưu, phù hợp cho bản thân.

3.2.2.3. Các điều kiện để thực hiện biện pháp

- Để thực hiện việc phát triển chương trình GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực thì Bộ GD & ĐT phải tạo điều kiện về pháp lý và ngân sách cho trường ĐH Sư phạm Hà Nội để trường chủ động trong việc xây dựng chương trình giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực.

- Trường ĐH Sư phạm Hà Nội lựa chọn được đội ngũ chuyên gia giỏi là các nhà nghiên cứu về GD kỹ năng mềm từ các Viện nghiên cứu, CBQL cấp trường/ Khoa, GV giàu kinh nghiệm trong giảng dạy và một số lãnh đạo các trường mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông trong địa bàn và các vùng lân cận.

- Trường ĐH Sư phạm Hà Nội chuẩn bị đủ điều kiện về nhân lực, thời gian, kinh phí và các phương tiện hỗ trợ để phục vụ tốt cho việc xây dựng, phát triển chương trình giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực.

3.2.3. Biện pháp 3: Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho giảng viên về giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận

năng lực;

3.2.3.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Mục tiêu của biện pháp là nâng cao trình độ, năng lực giảng dạy của GV về GD kỹ năng mềm cho SV. GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực đòi hỏi GV không những phải có khả năng sư phạm, chuyên nghiệp, giàu kinh nghiệm mà còn liên tục cải tiến phương pháp giảng dạy, phải định hướng nhanh chóng những phương pháp rèn luyện kỹ năng mềm cho SV và truyền cảm hứng để SV có ý thức tự học hỏi, rèn luyện về kỹ năng mềm. Chất lượng GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực phụ thuộc rất lớn vào năng lực của GV, đặc biệt là năng lực tổ chức các hình thức, phương pháp dạy học.

3.2.3.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

- Lập kế hoạch định kỳ về bồi dưỡng kiến thức và kỹ năng giảng dạy kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực cho GV và yêu cầu các khoa, bộ môn, GV thực hiện nghiêm túc.
- Phòng Đào tạo phối kết hợp với các phòng, ban liên quan, các khoa và bộ môn chịu trách nhiệm chính về phát triển chương trình giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực xây dựng kế hoạch thao giảng, dự giờ nhằm đem hoạt động này trở thành một hoạt động chuyên môn nổi bật trong toàn trường.
- Định kỳ tổ chức hội thảo hàng năm về GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực để rút kinh nghiệm về đổi mới phương pháp giảng dạy, từ đó lựa chọn các hình thức và nội dung đổi mới cho phù hợp. Thông qua hội thảo sẽ cung cấp đầy đủ các thông tin về kiến thức và các phương pháp giảng dạy kỹ năng mềm qua nhiều hình thức: sách, báo, tài liệu và dự hội nghị với các chuyên gia để GV có thể hiểu và áp dụng được. Hội thảo cũng là một cơ hội để GV trình bày những vấn đề còn khó khăn, vướng mắc trong quá trình giảng dạy kỹ năng mềm để nhận được góp ý từ đông đảo các chuyên gia và CBQL.

- Phòng KT&ĐBCL phối hợp cùng các Khoa chịu trách nhiệm chính về GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực kiểm tra việc thực hiện chương trình giáo dục kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực và sử dụng các phương pháp giảng dạy của GV thường xuyên hơn.

- Tổ chức các lớp tập huấn, bồi dưỡng năng lực cho đội ngũ GV.

Chương trình bồi dưỡng nên do đội ngũ chuyên gia giàu kinh nghiệm biên soạn như: CBQL Khoa, nhà nghiên cứu chuyên sâu về chương trình đào tạo bồi dưỡng GV, các GV giàu kinh nghiệm và tham khảo ý kiến của đội ngũ GV có am hiểu về GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực. Nội dung chương trình cần phải dựa trên tình hình thực tế của đội ngũ GV giảng dạy các môn liên quan đến kỹ năng mềm. Ngoài ra, nhà trường cần tạo điều kiện để GV có cơ hội trao đổi kinh nghiệm với các GV trong trường và các trường đại học khác để tự có kế hoạch điều chỉnh đối với những khiếm khuyết của bản thân.

- Xây dựng các cơ chế, chính sách khuyến khích GV tăng cường hoạt động trao đổi, thảo luận bài học và tham gia các CLB kỹ năng mềm trong trường cùng SV để hỗ trợ, hướng dẫn SV tự học tập, rèn luyện kỹ năng mềm ngoài giờ lên lớp.

- Công khai lý lịch khoa học của các GV giảng dạy các môn GD kỹ năng mềm, bao gồm: học hàm học vị, chuyên ngành, thâm niên giảng dạy các môn GD kỹ năng mềm, các công trình nghiên cứu khoa học có liên quan đến lĩnh vực GD kỹ năng mềm... để SV có quyền chủ động lựa chọn được những GV có uy tín, kinh nghiệm tham gia các giờ học về kỹ năng mềm. Việc này đồng thời cũng tạo ra sự cạnh tranh lành mạnh trong đội ngũ GV, giúp cho họ nỗ lực phấn đấu hơn trong giảng dạy, nghiên cứu khoa học.

3.2.3.3. Các điều kiện để thực hiện biện pháp

- Nhà trường phải có cơ chế khuyến khích GV tham gia đầy đủ, nhiệt tình các khóa bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ về kỹ năng mềm và tự nghiên cứu, tìm tòi các nội dung kiến thức, kỹ năng giảng dạy có liên quan đến kỹ năng mềm.
- Nhà trường có sự đầu tư phù hợp về CSVC, thiết bị dạy học, tài liệu để GV có thể tự học, tự bồi dưỡng và nghiên cứu khoa học.

3.2.4. Biện pháp 4: Tăng cường tổ chức hoạt động kiểm tra, đánh giá việc thực hiện các học phần giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên;

3.2.4.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Kiểm tra, đánh giá là một trong những điều kiện cơ bản để nâng cao hiệu quả quản lý vì nó cung cấp những thông tin phản hồi cần thiết tạo nên sự liên thông và kết nối, hiểu biết lẫn nhau giữa các cấp, các bộ phận, giữa người quản lý với đội ngũ những người lao động trong tổ chức. Đánh giá các học phần GD kỹ năng mềm cho SV nhằm sớm phát hiện được những sai lệch giữa kế hoạch và thực hiện, các nguyên nhân dẫn đến sai lệch đó; động viên khích lệ tập thể GV, cá nhân GV hoàn thành tốt nhiệm vụ; đồng thời cũng đánh giá phân loại những GV chưa hoàn thành nhiệm vụ để có hình thức xếp loại, bồi dưỡng, luân chuyển, sắp xếp công việc phù hợp.

3.2.4.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

Nội dung:

- Tổ chức, chỉ đạo xây dựng tiêu chí của quá trình kiểm tra – đánh giá;
- Tổ chức, chỉ đạo xây dựng kế hoạch kiểm tra – đánh giá theo tiến trình thời gian trong năm học;
- Tổ chức đánh giá hoạt động kiểm tra – đánh giá; - Tổ chức, chỉ đạo xây dựng kế hoạch thi đua, khen thưởng.

Cách thức thực hiện:

- Chỉ đạo xác định tiêu chuẩn, tiêu chí và nội dung cụ thể của quá trình KT - ĐG: Để xây dựng nội dung của quá trình KT - ĐG, trước hết cần bắt đầu từ xây dựng tiêu chuẩn KT - ĐG. Trên cơ sở xác định tiêu chuẩn KT - ĐG, xây dựng các tiêu chí của quá trình KT - ĐG việc thực hiện chương trình GD kỹ năng mềm cho SV của GV. Tiêu chuẩn cần quan tâm nhất khi tổ chức KT - ĐG là: quản lý giảng dạy và học tập của GV và SV. Từ tiêu chuẩn đã xây dựng, tiếp tục xác định các tiêu chí. Cụ thể như sau: Có 3 tiêu chí cần thiết, đó là: tiêu chí *quản lý giảng dạy của GV* (việc lập kế hoạch và tổ chức giảng dạy của GV: các mục tiêu và chỉ tiêu giảng dạy kỹ năng mềm của nhà trường như thế nào? GV áp dụng các chiến lược giảng dạy như thế nào? Việc phân bổ và sử dụng CSVC và nguồn lực giảng dạy đã phù hợp chưa?...; GV quản lý lớp học: GV tổ chức các hoạt động học tập, điều chỉnh thời gian và nhịp điệu giảng dạy có phù hợp với nhu cầu SV và tình huống thực tế không? GV có quản lý tốt kỷ luật học tập không? ...) và tiêu chí *quản lý học tập của học sinh* (GV giúp SV có khả năng học tập và rèn luyện độc lập hay không? GV có tạo động lực để SV biết chia sẻ kinh nghiệm với bạn học và học hợp tác hay không? GV có giúp SV áp dụng các chiến lược học tập phù hợp với mục tiêu GD kỹ năng mềm hay không?...).

- Thành lập Hội đồng KT - ĐG: Hiệu trưởng ra quyết định thành lập Hội đồng chuyên trách về KT - ĐG định kỳ, cơ cấu các thành viên trong Hội đồng có thể bao gồm: một hiệu phó làm trưởng ban, một phó phòng đào tạo và một nhân viên. Để triển khai hoạt động KT - ĐG, chủ tịch hội đồng KT - ĐG thành lập nhóm thư ký và các nhóm công tác. Nhiệm vụ và quyền hạn của Hội đồng là: Phổ biến quy trình KT - ĐG và yêu cầu các bộ phận, cá nhân của nhà trường phối hợp thực hiện; xây dựng kế hoạch KT - ĐG; đánh giá mức độ đạt được của nhà trường trong việc GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ

lớp học theo từng tiêu chuẩn, tiêu chí, chỉ số đánh giá; Yêu cầu lãnh đạo, GV và SV của nhà trường thực hiện kế hoạch cải tiến chất lượng GD kỹ năng mềm cho SV như đã đề ra sau mỗi lần KT - ĐG; Có thể đề nghị lãnh đạo nhà trường thuê chuyên gia tư vấn hỗ trợ triển khai các hoạt động KT - ĐG nếu cần thiết.

3.2.4.3. Các điều kiện để thực hiện biện pháp

- Để việc đánh giá được tốt hiệu trưởng chỉ đạo làm tốt việc xây dựng kế hoạch, giao nhiệm vụ cho các khoa, các bộ môn, GV.
- Nhà trường, các khoa, các bộ môn, các đoàn thể phải có kế hoạch KT
- ĐG trong cả năm học và thông báo công khai để GV biết và chủ động thực hiện.
- Phải có sự phối hợp nhịp nhàng giữa các Khoa, bộ môn, đoàn thể trong nhà trường với Hội đồng KT - ĐG dưới sự điều hành của Ban giám hiệu nhà trường trong việc toàn bộ quá trình KT - ĐG.

3.2.5. Biện pháp 5: Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức kiểm tra – đánh giá kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của sinh viên

3.2.5.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

KT - ĐG kết quả học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của SV là khâu quan trọng trong việc định hướng, kiểm soát hoạt động dạy và học hướng tới đảm bảo mục tiêu dạy học. KT - ĐG kết quả học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của SV có nhiều chức năng như: xác nhận kết quả học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của SV; định hướng, khích lệ sự phát triển kỹ năng của SV.

3.2.5.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

- Tổ chức các hoạt động tuyên truyền nâng cao nhận thức của các chủ thể đánh giá về vai trò, chức năng của việc đổi mới KT - ĐG kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của SV, cụ thể: ngoài việc xác nhận kết quả học tập,

rèn luyện còn có chức năng giáo dục đó là hỗ trợ, điều chỉnh, tạo động lực thúc đẩy người học tiếp tục nỗ lực tham gia vào quá trình học tập, rèn luyện kỹ năng mềm và hình thành niềm tin, tình cảm, đạo đức nghề nghiệp cho SV.

- Chỉ đạo xây dựng bộ tiêu chí đánh giá mới theo tiếp cận năng lực, cần tập trung vào khả năng vận dụng và vận dụng sáng tạo của SV hơn là khả năng tái hiện kiến thức môn học.

- Chỉ đạo xây dựng và giám sát quy trình tổ chức thi, KT - ĐG kết quả học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của SV. Trao quyền tự chủ cho khoa Tâm lý – giáo dục học và GV giảng dạy trong việc đánh giá kết quả môn học.

- Chỉ đạo tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin trong đánh giá kết quả học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của SV như các phần mềm xây dựng công cụ đánh giá, đa dạng hóa các sản phẩm đánh giá kết quả học tập của SV như: bảng hình, video clip, ghi âm...

- Tổ chức bồi dưỡng nâng cao trình độ và kỹ thuật sử dụng các phương pháp, hình thức đánh giá trong giáo dục nói chung và GD kỹ năng mềm nói riêng cho GV nhằm đảm bảo các nguyên tắc đánh giá trong giáo dục.

3.2.5.3. Các điều kiện thực hiện biện pháp

KT - ĐG kết quả học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của SV chỉ đạt hiệu quả cao khi có sự đổi mới, hoàn thiện đồng bộ từ nhận thức của các chủ thể đánh giá cho tới việc xác định mục tiêu, tiêu chí đánh giá đối tượng và toàn bộ quy trình kỹ thuật, điều kiện phương tiện... theo hướng tập trung đánh giá năng lực người học.

3.2.6. Biện pháp 6: Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trình giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên;

3.2.6.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Kết quả đầu ra của quá trình GD kỹ năng mềm cho SV chính là mức độ các kỹ năng mềm cần thiết cho công việc mà SV đã thực sự có được theo đánh giá của các cơ sở sử dụng lao động (đơn vị sử dụng sản phẩm đào tạo) và các SV (sản phẩm đào tạo) đã trải qua quá trình GD kỹ năng mềm của trường. Nhà trường sư phạm cần quản lý tốt kết quả đầu ra này làm cơ sở thực hiện đánh giá lại chương trình GD kỹ năng mềm của trường để tiến hành hiệu chỉnh chương trình GD kỹ năng mềm thường xuyên, đáp ứng yêu cầu của xã hội. Trên cơ sở các thông tin phản hồi thu được, trường sư phạm sẽ nắm được kết quả đầu ra thực sự của việc GD kỹ năng mềm cho SV của trường để có sự điều chỉnh phù hợp cho chương trình.

3.2.6.2. Nội dung và cách thức triển khai biện pháp

- Để quản lý tốt kết quả đầu ra, trường sư phạm cần có mối liên hệ chặt chẽ, thường xuyên với SV, cựu SV và các cơ sở GD – nơi trực tiếp tiếp nhận sản phẩm đào tạo của nhà trường thông qua email, bưu điện... Vì vậy, CBQL nhà trường phải chỉ đạo việc duy trì mối quan hệ tốt với các cơ sở giáo dục ngoài nhà trường từ mầm non đến trung học phổ thông nhằm phục vụ cho quá trình quản lý kết quả đầu ra.
- Chỉ đạo duy trì thông tin liên lạc đối với SV và cựu SV để thu thập thông tin phản hồi từ SV và cựu SV. Nhà trường có thể tiến hành các hoạt động như: Tiến hành các khảo sát nhằm đánh giá kỹ năng mềm của SV cuối khóa; Thường xuyên liên hệ với cựu SV nhằm nắm bắt tình trạng việc làm cũng như mức độ đáp ứng các yêu cầu công việc của cựu SV. Vì vậy, CBQL cần phải chỉ đạo phòng ban liên quan (phòng đào tạo, Hội SV, ...) thu thập đầy đủ và cập nhật thường xuyên thông tin liên lạc với SV và cựu SV của trường.

- Chỉ đạo việc thiết lập và duy trì các mối quan hệ đối với các cơ sở GD bên ngoài nhà trường để thu thập thông tin phản hồi từ các cơ sở GD. Nhà trường có thể tiến hành khảo sát CBQL, GV các cơ sở GD có SV tham gia thực tập sư phạm về nội dung kỹ năng mềm của SV; Khảo sát CBQL các cơ sở GD nơi có cựu SV của trường đang làm việc về kỹ năng mềm SV.
- Chỉ đạo thành lập Ban chuyên trách về quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm. Cơ cấu các thành viên trong Ban có thể bao gồm: một hiệu phó làm trưởng ban, phòng công tác SV, lãnh đạo khoa Tâm lý – giáo dục học.

3.2.6.3. Các điều kiện để thực hiện biện pháp

- Lãnh đạo nhà trường và Ban chuyên trách về quản lý kết quả đầu ra phải có kế hoạch khảo sát, thu thập thông tin cụ thể và thông báo công khai trên website chính thức của nhà trường và các phương tiện thông tin đại chúng khác để GV, SV, cựu SV cũng như các cơ sở GD có cựu SV của nhà trường đang làm việc được biết và phối hợp thực hiện.

3.3. Khảo sát tính cần thiết và khả thi của các biện pháp

Để khảo sát tính cần thiết và tính khả thi của các biện pháp đề xuất, tác giả đã dùng phương pháp phỏng vấn chuyên gia. Tổng số chuyên gia được hỏi là 35, trong đó: 10 CBQL, 25 GV các Khoa Mầm non, Quản lý GD, Tiểu học, Lịch Sử, Địa lý, Tâm lý – GD học. Nội dung phỏng vấn về tính cấp thiết và tính khả thi của 06 biện pháp đề xuất với câu hỏi đóng 04 mức độ.

3.3.1. Khảo sát tính cần thiết của các biện pháp

Bảng 3.1: Kết quả khảo sát tính cấp thiết của các biện pháp

STT	Các biện pháp quản lý	Số ý kiến	Tính cần thiết	Σ	$\bar{x}$	Thứ bậc
-----	-----------------------	-----------	----------------	----------	-----------	---------

			Rất cấp thiết	Cấp thiết	Ít cấp thiết	Không cấp thiết			
1	Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP	CBQL	7	3	0	0	37	3.7	1
		GV	19	3	3	0	91	3.6	1
2	Quản lý phát triển CTGD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực	CBQL	7	2	1	0	35	3.5	2
		GV	16	4	3	2	87	3.5	2
3	Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD kỹ năng mềm;	CBQL	5	3	2	0	33	3.3	4
		GV	13	5	5	2	79	3.16	5
4	Tăng cường tổ chức hoạt động KT - ĐG việc thực hiện các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV;	CBQL	5	2	3	0	32	3.2	5
		GV	14	6	2	3	81	3.2	4
5	Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn	CBQL	6	2	2	0	34	3.4	3

	luyện kỹ năng mềm của SV	GV	15	4	4	2	82	3.3	3
6	Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của CTGD kỹ năng mềm cho SV	CBQL	5	2	2	1	31	3.1	6
		GV	10	7	6	2	75	3.0	6
	Tổng chung	CBQL					202	3.4	
		GV					495	3.3	

Nhận xét: Nhìn chung tính cấp thiết của các biện pháp đề xuất được các chuyên gia đánh giá ở mức độ rất cấp thiết, thể hiện ở giá trị trung bình $\bar{x}$ – (CBQL) = 3.4 và $\bar{x}$ – (GV) = 3.3.

CBQL, GV đánh giá thứ hạng mức độ cấp thiết của các biện pháp không giống nhau hoàn toàn nhưng cũng có đến 4 biện pháp đạt được sự tương đồng trong đánh giá thứ hạng. Cụ thể là: biện pháp 1 “*Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP*” xếp thứ 1, sau đó đến biện pháp 2 “*Quản lý phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực*”, biện pháp 5 xếp thứ 3 “*Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của SV*”, biện pháp 6 “*Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV*” xếp thứ 6. Biện pháp 3 và 4 được CBQL và GV có ý kiến đánh giá ngược nhau về thứ hạng tính cấp thiết và khả thi, tương ứng lần lượt là: 4-5 và 5-4. Trong đó, không có biện pháp nào được đánh giá là không cấp thiết. Căn cứ vào thứ hạng trên, ta thấy rằng CBQL, GV rất coi trọng việc thiết kế Khung các kỹ

năng mềm cốt lõi cho SV và phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SVSP theo tiếp cận năng lực vì CBQL, GV đều nhận thấy hiện nay nhà trường mới chỉ tập trung giáo dục kỹ năng giao tiếp cho SV. Đồng thời, việc đổi mới phương pháp KT –ĐG kết quả học tập – rèn luyện kỹ năng mềm của SV chưa hiệu quả nên CBQL, GV cũng nhận thấy nếu như tiến hành xây dựng khung kỹ năng mềm và phát triển chương trình GD kỹ năng mềm thì đây là một điểm cần được quan tâm chú trọng.

Việc quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm là một trong những yếu tố quan trọng để phát triển tốt chương trình GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực, tuy nhiên CBQL và GV đánh giá tính cấp thiết của biện pháp này trong thời điểm hiện tại thấp hơn các biện pháp khác vì theo họ, chương trình GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực chưa có và chưa triển khai thực hiện.

3.3.2. Khảo sát tính khả thi của các biện pháp

Bảng 3.2: Kết quả khảo sát tính khả thi của các biện pháp

STT	Các biện pháp quản lý	Số ý kiến	Tính khả thi				Σ	$\bar{x}$	Thứ bậc
			Rất khả thi	Khả thi	Ít khả thi	Không khả thi			
1	Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP	CBQL	5	2	2	1	31	3.1	4
		GV	12	7	4	2	79	3.2	5

2	Quản lý phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực	CBQL	5	3	2	0	33	3.3	5
		GV	13	7	4	1	82	3.3	4
3	Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD kỹ năng mềm;	CBQL	6	2	3	0	36	3.6	2
		GV	17	5	1	2	87	3.5	3
4	Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá việc thực	CBQL	7	3	0	0	37	3.7	1
		GV	19	4	2	0	92	3.7	1
	hiện các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV;								
5	Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của SV	CBQL	6	2	1	2	32	3.2	3
		GV	18	4	2	3	91	3.6	2
6	Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của	CBQL	5	2	1	2	30	3.0	6

	chương trìnhGD kỹ năng mềm cho SV	GV	11	7	5	2	77	3.1	6
	Tổng chung	CBQL					199	3.2	
		GV					508	3.4	

Nhận xét: Nhìn chung tính khả thi của 06 biện pháp đề xuất được đánh giá chung là rất khả thi, thể hiện ở giá trị trung bình chung $\bar{x}_{CBQL} = 3.2$, $\bar{x}_{GV} = 3.4$. Trong 06 biện pháp đề xuất không có biện pháp nào đánh giá là không khả thi.

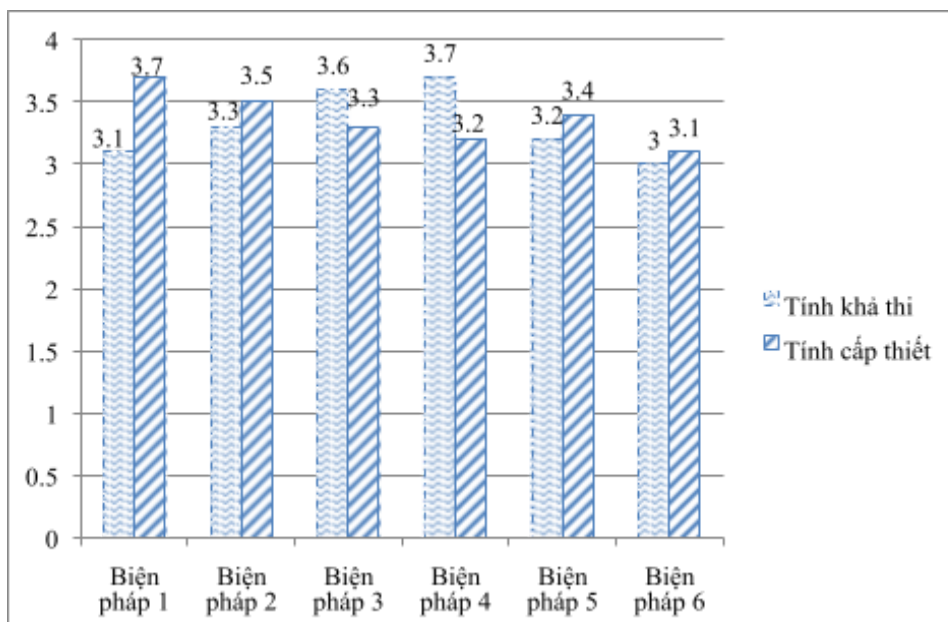
Biện pháp được CBQL, GV đánh giá có tính khả thi cao nhất là biện pháp “*Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học*” với $\bar{x}_{CBQL} = 3.7$. Biện pháp được CBQL, GV đánh giá có tính khả thi thấp nhất là biện pháp “*Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trìnhGD kỹ năng mềm cho SV*” với $\bar{x}_{CBQL} = 3.0$, $\bar{x}_{GV} = 3.1$.

Một điểm đáng lưu ý là ý kiến đánh giá CBQL về tính khả thi của biện pháp 1 và 4, đó là: “*Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP*” và “*Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá việc thực hiện các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV*”. Mặc dù 2 biện pháp này CBQL, GV cho là cấp thiết hơn 2 biện pháp còn lại, nhưng dưới góc nhìn khoa học, có một số lý do dẫn đến việc CBQL, GV đánh giá tính khả thi của 2 biện pháp này thấp hơn các biện pháp còn lại: một là, chương trình đào tạo hiện nay đã quá nặng, việc tăng thời lượng dành cho GD kỹ năng mềm là một việc khó

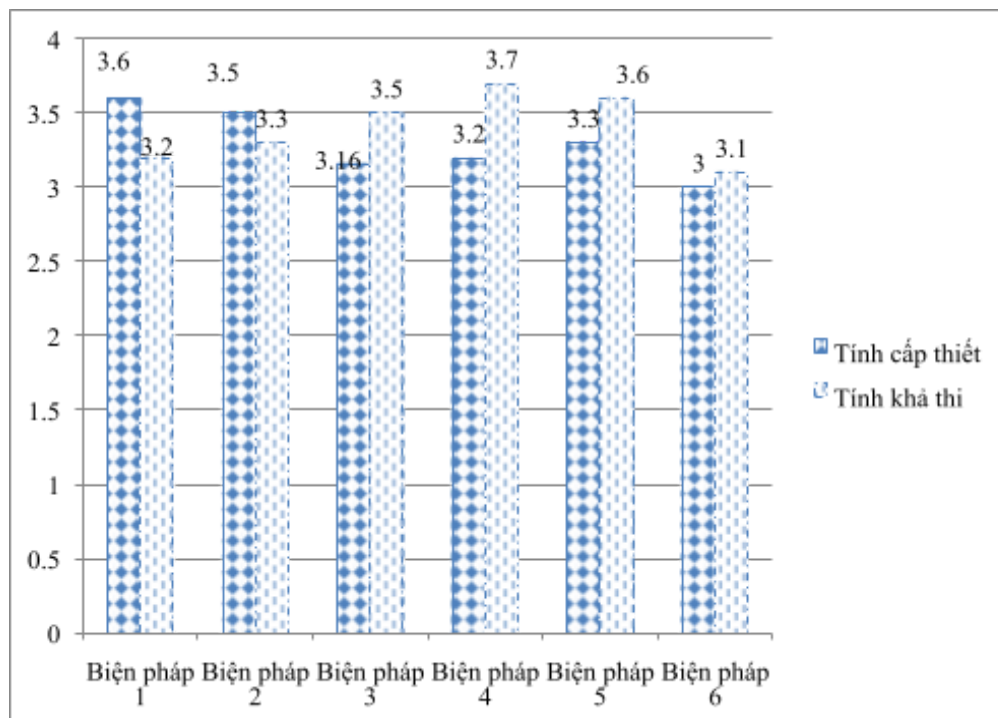
khẩn; hai là, kinh phí dành cho việc xây dựng Khung kỹ năng mềm cốt lõi cho SV SP và phát triển một chương trình GD kỹ năng mềm không nhỏ;

Biện pháp 6: “*Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV*” có đánh giá thứ hạng tính khả thi thấp nhất. Nguyên nhân có thể do nhận thức về trách nhiệm và tinh thần hợp tác của xã hội nói chung các cơ sở giáo dục tiếp nhận SV SP nói riêng tại thời điểm hiện tại về vai trò của quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm chưa cao. Thay vào đó, việc thường xuyên tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV hay tổ chức kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học mất ít kinh phí hơn nên có tính khả thi khá cao.

Hình 3.1 và 3.2 sau đây mô tả tổng quan kết quả khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của 5 biện pháp đề xuất theo đánh giá của CBQL:



Hình 3.1: Kết quả khảo sát tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp theo đánh giá của CBQL



Hình 3.2: Kết quả khảo sát tính cấp thiết và khả thi của các biện pháp theo đánh giá của GV

Qua 2 hình trên, chúng ta thấy độ chênh lệch kết quả khảo sát của tính cấp thiết và khả thi của mỗi biện pháp không nhiều. Tuy nhiên, nếu phân tích kỹ thì rõ ràng ta thấy:

Đối với CBQL:

- Biện pháp được đánh giá là có tính cấp thiết nhất là biện pháp 1: “*Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP*” nhưng lại có tính khả thi xếp thứ hạng gần thấp nhất.
- Các biện pháp 2: “*Quản lý phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực*”, biện pháp 5 “*Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của SV*” và biện

pháp 6 “*Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV*” có tính khả thi cao hơn tính cấp thiết, trong đó cao nhất là biện pháp. Biện pháp 6 có tính khả thi và tính cấp thiết đều thấp nhất trong cả 6 biện pháp, theo lý giải của CBQL thì nguyên nhân là do biện pháp này phụ thuộc khá nhiều vào các yếu tố khách quan (sự nhận thức về tầm quan trọng về quản lý kết quả đầu ra của chương trình giáo dục kỹ năng mềm của các cơ sở giáo dục có cựu SV nhà trường đang làm việc, sự hợp tác của cựu SV, ...).

- Hai biện pháp 3 “*Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD kỹ năng mềm*” và biện pháp 4 “*Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học*” có mức độ cấp thiết thấp hơn lại có tính khả thi khá cao, có thể vì hai biện pháp này không mất nhiều nguồn lực tài chính.

Đối với GV:

- Từ hai hình trên ta thấy đánh giá của GV có mức độ chênh lệch giữa tính khả thi và tính cấp thiết thấp hơn. Độ chênh lệch tương đối thấp, dao động từ 0.1 – 0.5.

- Một điểm chung trong đánh giá của GV là biện pháp 1 và 2 đều có tính cấp thiết cao hơn tính khả thi. Bốn biện pháp còn lại đều có tính khả thi cao hơn tính cấp thiết.

Tóm lại, mặc dù các biện pháp mà đề tài đưa ra có mức độ cấp thiết và tính khả thi được đánh giá cao nhưng có sự khác biệt trong nhận thức của CBQL, GV. Vì vậy, lãnh đạo nhà trường cần tổ chức hội thảo để trao đổi ý kiến của GV trước khi tiến hành các biện pháp GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực. Trong đó, cần ưu tiên các biện pháp có tính cấp thiết cao hơn tính khả thi vì các biện pháp có tính khả thi cao hơn tính cấp thiết có thể đem lại những chuyển biến không lớn.

Kết luận chương 3

Từ việc nghiên cứu lý luận và khảo sát thực trạng quản lý hoạt động GD kỹ năng mềm ở trường ĐH Sư phạm Hà Nội và trên cơ sở các nguyên tắc đảm bảo tính kế thừa, tính thực tiễn, tính pháp lý, tính đồng bộ đề tài đã đưa ra 06 biện pháp quản lý nhằm đưa hoạt động GD kỹ năng mềm đạt hiệu quả cao hơn, đó là:

- Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP;
- Quản lý phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực;
- Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực;
- Tăng cường tổ chức hoạt động kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học;
- Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của SV;
- Chú trọng quản lý kết quả đầu ra cho SV;

Đề tài đã tiến hành khảo sát tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp, kết quả cho thấy mặc dù có sự khác biệt về thứ hạng của tính cấp thiết và tính khả thi, nhưng cả 6 biện pháp đều được các CBQL và GV của trường ĐH Sư phạm Hà Nội đánh giá cao. Trong quá trình vận dụng vào thực tiễn, lãnh đạo và CBQL nhà trường cần cân nhắc những biện pháp có tính khả thi cao nhưng tính cấp thiết thấp để tránh lãng phí các nguồn lực.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Kỹ năng mềm là khả năng thiên về mặt tinh thần của mỗi cá nhân nhằm đảm bảo cho quá trình thích ứng với người khác, công việc nhằm duy trì tốt mối quan hệ tích cực và góp phần hỗ trợ thực hiện công việc một cách hiệu quả. Kỹ năng mềm của SV SP không phải là những kỹ năng nghề nghiệp trực tiếp mà là những kỹ năng tạo ra sự thích ứng của người giáo viên trong môi trường làm việc ở nhà trường phổ thông. Đó là những kỹ năng đóng góp hiệu quả đặc biệt tạo ra sự tương tác đặc biệt giữa giáo viên và các đối tượng khác trong quan hệ nghề nghiệp và là những điều kiện để hỗ trợ giáo viên đạt đến hiệu quả đỉnh cao của nghề nghiệp nếu phát huy tốt những kỹ năng nghề nghiệp.

Trong khuôn khổ của luận văn thạc sỹ, tác giả đề tài đã tập trung nghiên cứu cơ sở lý luận về quản lý GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực ở trường ĐH Sư phạm Hà Nội. Trên cơ sở lý luận đó, tác giả đã tiến hành khảo sát thực trạng quản lý GD kỹ năng mềm ở trường ĐH Sư phạm Hà Nội với các nội dung: phát triển chương trình GD kỹ năng mềm, quản lý việc bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ giảng dạy các học phần GD kỹ năng mềm cho GV, quản lý quá trình GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học, quản lý việc mua sắm và sử dụng CSVC, trang thiết bị và phương tiện dạy học phục vụ hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV, quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm.

Từ cơ sở lý luận và khảo sát thực trạng, trên cơ sở các nguyên tắc, đề tài đã đề xuất được 06 biện pháp quản lý sau:

- Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP;

- Quản lý phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực;
- Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD kỹ năng mềm theo tiếp cận năng lực;
- Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD kỹ năng mềm cho SV trong khuôn khổ lớp học;
- Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm của SV;
- Chú trọng quản lý kết quả đầu ra cho SV;

Đề tài đã tiến hành khảo sát mức độ cần thiết và tính khả thi của các biện pháp. Kết quả khảo sát bước đầu cho thấy mức độ cần thiết và khả thi của các biện pháp đề xuất. Như vậy, tác giả đã hoàn thành mục đích và các nhiệm vụ nghiên cứu ban đầu của luận văn.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ GD & ĐT

- Một là, khuyến khích các trường ĐHSP triển khai công tác GD kỹ năng mềm cho SV để chuẩn bị cho SV những hành trang cần thiết cho cuộc đời và nghề nghiệp của mình.
- Hai là, cần định hướng các Trường ĐHSP và Khoa SP ở các Trường Đại học khác chú trọng GD kỹ năng mềm cho SV trong chương trình học và tích hợp trong từng môn học cụ thể.
- Ba là, có thể xem xét việc hoàn thành GD kỹ năng mềm trong quá trình đào tạo như một tiêu chí đánh giá ưu tiên đối với SV SP trong quá trình rèn luyện hay tốt nghiệp.

2.2. Đối với trường Đại học Sư phạm Hà Nội

- Cần quan tâm nhiều hơn đến việc triển khai GD kỹ năng mềm cho SV để đảm bảo định hướng cho SV thích ứng và phát triển toàn diện.
- Cần xây dựng Khung kỹ năng mềm cốt lõi dành cho SV SP để làm cơ sở cho việc phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực.
- Cần phát triển chương trình GD kỹ năng mềm cho SV theo tiếp cận năng lực một cách nhanh chóng và cấp thiết để GD kỹ năng mềm cho SV và chú trọng hơn vấn đề quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm.
- Thường xuyên tổ chức các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ giảng dạy các học phần GD kỹ năng mềm cho GV định kỳ và sau mỗi lần hiệu chỉnh chương trình GD kỹ năng mềm cho SV.
- Tăng cường tổ chức hoạt động KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện kỹ năng mềm cho SV.
- Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD kỹ năng mềm cho SV.

2.3. Đối với đội ngũ giảng viên

- Tích cực trong các hoạt động tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ như nghiệp vụ về phát triển chương trình, viết giáo trình, tài liệu giảng dạy và đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV.
- Đảm bảo cam kết thực hiện đúng lịch trình giảng dạy, nhiệt tình trong việc hướng dẫn SV học tập, rèn luyện ngoài giờ lên lớp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG VIỆT

1. Nguyễn Đình Chắt (1998), *Kỹ năng giải quyết tình huống sư phạm của SV trường Cao đẳng Sư phạm Đà Lạt - Lâm Đồng*.
2. Nguyễn Đức Chính (2012), "Chương trình giáo dục đại học", *Giáo dục đại học Việt Nam, Những vấn đề về chất lượng và quản lý*, Nhà xuất bản ĐHQG Hà Nội, tr. 171-203.
3. Nguyễn Đức Chính, Vũ Lan Hương (2015), "Phát triển chương trình giáo dục", NXB Giáo dục.
4. Chính phủ (2013), *Nghị quyết 29*, Đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục đào tạo.
5. Đảng cộng sản Việt Nam (2016), "Nghị quyết đại hội Đảng XII".
6. Nguyễn Hữu Đức (2010), *Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh trường trung học phổ thông Trần Hưng Đạo, Nam Định*, Đại học giáo dục.
7. Max. A. Eggert (2012), *Kỹ năng mềm cho người đi làm - Ngôn ngữ cơ thể* NXB Trẻ.
8. Trịnh Thúy Giang (2004), *Một số biện pháp nâng cao kỹ năng giải quyết tình huống sư phạm cho SV trường ĐH Sư phạm Hà Nội 2 trong quá trình dạy học phân lý luận dạy học*, Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục.
9. Đào Việt Hà (2014), *Quản lý đào tạo theo năng lực thực hiện nghề kỹ thuật xây dựng ở các trường cao đẳng xây dựng* Viện Khoa học giáo dục Việt Nam.
10. Phạm Minh Hạc (chủ biên) (2013), *Từ điển Bách Khoa Tâm lý học - Giáo dục học Việt Nam*, chủ biên, Nhà xuất bản Giáo dục Việt Nam, tr. 509.
11. Trần Thanh Hải (2002), *Tìm hiểu kỹ năng giải quyết tình huống sư phạm của SV Sư phạm Trường Đại học An Giang*, Viện Khoa học giáo dục.

12. Nguyễn Thị Hằng (2011), *Biện pháp hình thành kỹ năng chủ nhiệm lớp cho SV Sư phạm*, Viện nghiên cứu Sư phạm - Trường ĐHSP Hà Nội.
13. Nguyễn Thị Hào (2015), *GD kỹ năng mềm cho SV ĐH của một số nước trên thế giới và đề xuất cho Việt Nam*.
14. Bùi Hiền (2013), *Từ điển Giáo dục học*, Nhà xuất bản Từ điển Bách Khoa, tr. 215.
15. Nguyễn Vũ Bích Hiền, Bùi Minh Hiền (2015), *Quản lý và lãnh đạo nhà trường*, Nhà xuất bản ĐHSP, Hà Nội, 411.
16. Nguyễn Tiên Hùng (2014), *Quản lý giáo dục phổ thông trong bối cảnh phân cấp quản lý giáo dục*, NXB ĐHQG Hà Nội, Hà Nội.
17. Nguyễn Văn Huyền, Nguyễn Nhã (2006), *Xây dựng quy trình rèn luyện kỹ năng sư phạm cơ bản cho SV Cao đẳng sư phạm nhằm góp phần hình thành năng lực sư phạm và đáp ứng có hiệu quả yêu cầu yêu cầu giảng dạy theo chương trình và sách giáo khoa mới trường Trung học cơ sở*.
18. Huỳnh Văn Sơn (2012), *Phát triển kỹ năng mềm của SV các trường Đại học Sư phạm*.
19. Huỳnh Văn Sơn (2013), "Khảo sát một vài biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho SV ĐH sư phạm ", *Tạp chí Khoa học ĐHSP TPHCM số 50*.
20. Huỳnh Văn Sơn (2012), *Kỹ năng giải quyết vấn đề của SV Trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh trong thực tập sư phạm đợt một theo hình thức gửi thẳng*.
21. Phan Văn Kha (2007), *Giáo trình Quản lý nhà nước về giáo dục*, Nhà xuất bản ĐHQG Hà Nội, Hà Nội, 201.
22. Hoàng Nghĩa Kiên (2013), *Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh các trường trung học phổ thông huyện Văn Giang, Hưng Yên, Đại học giáo dục*.

23. Peggy Klaus (Thanh Huyền dịch) (2012), *Sự thật cứng về kỹ năng mềm*, NXB Trẻ.
24. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đinh Thị Kim Thoa và Phan Thị Thảo Hương (2010), *Giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống cho trẻ mầm non*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội
25. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đinh Thị Kim Thoa và Bùi Thị Thúy Hằng (2010), *Giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống cho học sinh tiểu học (tài liệu dùng cho giáo viên tiểu học)*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
26. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đinh Thị Kim Thoa và Đặng Hoàng Minh (2010), *Giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống cho học sinh trung học cơ sở*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
27. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đinh Thị Kim Thoa, Trần Văn Tính, Vũ Phương Liên (2010), *Giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống cho học sinh trung học phổ thông*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
28. Trần Thị Năm (2002), *Tìm hiểu một số kỹ năng giao tiếp sư phạm của SV trường Cao đẳng SP Sóc Trăng*, Viện Khoa học giáo dục.
29. Ngô Đình Qua, Lê Thị Thanh Chung, Nguyễn Thị Bích Hạnh, (2001), *Khảo sát kỹ năng sử dụng bảng phân của SV Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh*, Trường ĐHSP TP. Hồ Chí Minh.
30. Petrovski.AV (1982), *Tâm lý học lứa tuổi và Tâm lý học sư phạm*, NXB giáo dục, Hà Nội.
31. Phạm Duy Phương (2015), *Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh các trường trung học phổ thông Quận 6 – TP Hồ Chí Minh*, Đại học giáo dục.

32. Nguyễn Hồng Thanh (2012), *Quản lý giáo dục kỹ năng sống cho học sinh các trường trung học cơ sở huyện Văn Lâm, Hưng Yên trong bối cảnh hiện nay*, Đại học giáo dục.
33. Lê Thị Thảo (2010), *Kỹ năng giao tiếp của SV Sư phạm Trường Cao đẳng Sư phạm Cần Thơ*, Trường ĐHSP TP HCM
34. Bùi Loan Thủy, "Tăng cường GD, rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm cho SV – yêu cầu cấp bách của đổi mới GD ĐH ", *Tạp chí Phát triển và Hội nhập* (số 8).
35. Website chính thức của Đại học sư phạm Hà Nội, Giới thiệu: <http://hnue.edu.vn/>, truy cập ngày 17/8/2016.
36. Website chính thức của Đại học sư phạm Hà Nội, Đào tạo, Khung chương trình cử nhân chất lượng cao: <http://hnue.edu.vn/Daotao/Khungchuongtrinh/CunhanSuphamCLC.aspx>, truy cập ngày 17/8/2016.
37. Website chính thức của Đại học sư phạm Hà Nội, Đào tạo, Khung chương trình cử nhân: <http://hnue.edu.vn/Daotao/Khungchuongtrinh/CunhanSupham.aspx>

TÀI LIỆU THAM KHẢO TIẾNG ANH

38. Artur Ferreira da Silva, José Tribolet (2007), *Developing Soft Skills in Engineering Studies – The Experience of Students' Personal Portfolio*, International Conference about Technical education.
39. Ministry of Education and Training of Australia; (2006), *"Australian Core Skills Framework"*.
40. Ministry of Higher Education of Malaysia, *"Framework of Soft Skills Infusion Based on Learning Contract Concept in Malaysia Higher Education"*.

41. Michigan, US (2012), *Lifelong Soft Skills Framework: Creating a Workforce That Works*
42. Calista Cheung, Yvan Guillemette và Shahrzad Mobasher Fard (2009), *Tertiary Education: Developing Skills for Innovation and Long – term Growth in Canada*, OECD.
43. OECD (2009), *Skills for Innovation and Research*, OECD.
44. Patricia A.Hecker (1997), "Successful Consulting Engineering: a Lifetime of Learning", *International Technical Education*(11).
45. Roselina Shakir (2009), "Soft Skills at The Malaysia Institutes of Higher Education Learning ", *Asia Pacific Educ.Rev*
46. Susan H.Pulko và Samir Parikh, "Teaching Soft Skills to Engineers ", *International Journal of Electrical Engineering Education*.

PHỤ LỤC

PHỤ LỤC 1: PHIẾU KHẢO SÁT CÁN BỘ QUẢN LÝ

Chúng tôi tiến hành khảo sát với mục đích nghiên cứu biện pháp nâng cao chất lượng quản lý giáo dục KNM (GD KNM) cho SV SP. Rất mong nhận được sự hợp tác của ông/ bà. Xin chân thành cảm ơn!

Ông/ bà hãy cho biết đơn vị công tác của ông/ bà?

.....

Ông/ bà hãy cho biết vị trí công tác của ông/ bà? ☐ Hiệu trưởng/
hiệu phó ☐ Cán bộ quản lý phòng chức năng ☐ Cán bộ quản lý khoa ☐

Khác:

1. Theo quan điểm của ông/ bà, SV trường ông bà đã được GD những KNM nào sau đây trong chương trình GD KNM chính thống?

Kỹ năng giao tiếp ☐ Kỹ năng làm việc nhóm

☐

Kỹ năng giải quyết vấn đề ☐

Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc ☐

Kỹ năng quản lý bản thân ☐

Kỹ năng học tập suốt đời ☐

Kỹ năng công nghệ ☐

2. Theo ông/ bà, những KNM sau đây nên được bổ sung vào chương trình GD KNM trong khuôn khổ lớp học?

Kỹ năng giao tiếp ☐ Kỹ năng làm việc nhóm

☐

Kỹ năng giải quyết vấn đề ☐

Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc ☐

Kỹ năng quản lý bản thân ☐

Kỹ năng học tập suốt đời ☐

Kỹ năng công nghệ ☐

3. Ông/ bà cho biết mức độ tổ chức đánh giá chương trình GD KNM cho SV nhà trường? (*Chọn 1 trong các mức độ sau*)

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Không bao giờ ☐

4. Sau khi tổ chức đánh giá chương trình GD KNM, trường ông/ bà có tổ chức hiệu chỉnh lại chương trình GD KNM cho SV không? (*Chọn 1 trong các ý sau*) Có ☐; Không ☐; Không biết ☐

5. Nếu có, xin ông bà cho biết mức độ hiệu chỉnh các thành tố của chương trình (*Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất*):

Các thành tố	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Mục tiêu	☐	☐	☐	☐
Nội dung	☐	☐	☐	☐
Phương pháp giảng dạy	☐	☐	☐	☐
Hình thức KIỂM TRA - ĐÁNH GIÁ	☐	☐	☐	☐

6. Ông/ bà cho biết mức độ phù hợp của chương trình GD KNM cho SV của trường anh/chị với yêu cầu của xã hội hiện nay theo quan điểm đánh giá của Ông/ bà?

Rất phù hợp ☐ Phù hợp ☐ Không phù hợp lắm ☐ Không phù hợp ☐

7. Ông/ bà cho biết mức độ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ GD KNM cho GV?

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Không bao giờ ☐

8. Theo ông/ bà, mức độ phù hợp của các thành tố của chương trình bồi dưỡng GV như thế nào? (*Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất*)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Mục tiêu	☐	☐	☐	☐
Hình thức tổ chức bồi dưỡng	☐	☐	☐	☐
Phương pháp bồi dưỡng	☐	☐	☐	☐
Nội dung bồi dưỡng	☐	☐	☐	☐

9. Ông/ bà cho biết mức độ hiệu quả của chương trình bồi dưỡng GV?

Rất hiệu quả ☐ Hiệu quả ☐ Không hiệu quả lắm ☐ Không hiệu quả ☐

10. Theo Ông/ bà, mức độ hiệu quả của các hình thức giáo dục KNM cho SV trong khuôn khổ lớp học ở trường ông/ bà? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Một học phần tự chọn	☐	☐	☐	☐
Tích hợp vào các học phần khác	☐	☐	☐	☐

11. Theo ông/ bà, những khó khăn làm giảm hiệu quả của các hoạt động giáo dục KNM cho SV trong khuôn khổ lớp học là gì? (Có thể chọn nhiều hơn 1 ý mà ông/ bà cho là đúng)

Do chương trình GD KNM chưa phù hợp lắm ☐

Do chương trình chính quá nặng ☐

Do SV chưa ý thức được tầm quan trọng của KNM ☐

Điều kiện CSVC, phương tiện dạy học chưa đáp ứng được với yêu cầu của phương pháp/ hình thức tổ chức dạy học ☐

Mục khác:..... ☐

12. Ông bà cho biết mức độ tương ứng với mỗi hình thức phối hợp, hỗ trợ từ phía các doanh nghiệp và tổ chức bên ngoài nhà trường cho trường ông/ bà trong việc tổ chức các hoạt động GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Hỗ trợ kinh phí	☐	☐	☐	☐
Hỗ trợ trong tổ chức hoạt động	☐	☐	☐	☐
Hỗ trợ bằng các cơ chế, chính sách	☐	☐	☐	☐
Hình thức khác:	☐	☐	☐	☐

Nếu là hình thức khác, xin ông/ bà ghi cụ thể:

.....

13. Ông/ bà cho biết mức độ kiểm tra, đánh giá các giờ học GD KNM cho SV của trường ông bà sau?

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Không bao giờ ☐

14. Ông/ bà cho biết mức độ hiệu quả của các hình thức kiểm tra, đánh giá các giờ học liên quan đến KNM của nhà trường (nếu có)? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

Hình thức tổ chức KIỂM TRA - ĐÁNH GIÁ	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Định kì	☐	☐	☐	☐
Đột xuất có báo trước	☐	☐	☐	☐
Đột xuất không báo trước	☐	☐	☐	☐
Hình thức khác:	☐	☐	☐	☐
Nếu là hình thức khác, xin ông bà ghi rõ:.....				

15. Ông/ bà cho biết mức độ đáp ứng về số lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của trường ông/ bà hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Phòng học	☐	☐	☐	☐
Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐
Phương tiện giáo dục	☐	☐	☐	☐

16. Ông/ bà cho biết mức độ đáp ứng về chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của trường ông/ bà hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Phòng học	☐	☐	☐	☐
Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐
Phương tiện giáo dục	☐	☐	☐	☐

17. Ông/ bà có thể cho biết mức độ cần thiết phải xây dựng/ sửa chữa/ mua sắm thêm cơ sở vật chất/ trang thiết bị phục vụ các hoạt động GD KNM?(Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Xây dựng mới phòng học	☐	☐	☐	☐
Nâng cấp / sửa chữa phòng học	☐	☐	☐	☐
Thay mới trang thiết bị phòng học	☐	☐	☐	☐
Mua thêm trang thiết bị phục vụ giảng dạy	☐	☐	☐	☐

18. Ông/ bà đồng ý với các biện pháp nào sau đây để quản lý GD KNM cho SV trường ông/ bà?

Nội dung biện pháp

1. Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các KNM cốt lõi dành cho SV SP; ☐
2. Phát triển chương trình GD KNM cho SV theo tiếp cận năng lực; ☐
3. Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD KNM theo tiếp cận năng lực; ☐
4. Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD KNM cho SV trong khuôn khổ lớp học; ☐
5. Đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện KNM của SV; ☐
6. Chú trọng quản lý kết quả đầu ra cho SV; ☐

PHỤ LỤC 2: PHIẾU KHẢO SÁT GIẢNG VIÊN

Đơn vị công tác:

Chúng tôi tiến hành khảo sát với mục đích nghiên cứu biện pháp nâng cao chất lượng quản lý giáo dục KNM (GD KNM) cho SV SP. Rất mong nhận được sự hợp tác của ông/ bà. Xin chân thành cảm ơn!

Hãy đánh dấu X vào lựa chọn của ông/ bà.

1. Theo quan điểm của ông/ bà, SV trường ông bà đã được GD những KNM nào sau đây trong chương trình GD KNM chính thống?

- Kỹ năng giao tiếp ☐
- Kỹ năng làm việc nhóm ☐
- Kỹ năng giải quyết vấn đề ☐
- Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc ☐
- Kỹ năng quản lý bản thân ☐
- Kỹ năng học tập suốt đời ☐
- Kỹ năng công nghệ ☐

2. Theo ông/ bà, những KNM sau đây nên được bổ sung vào chương trình GD KNM trong khuôn khổ lớp học?

- Kỹ năng giao tiếp ☐
- Kỹ năng làm việc nhóm ☐
- Kỹ năng giải quyết vấn đề ☐
- Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc ☐
- Kỹ năng quản lý bản thân ☐
- Kỹ năng học tập suốt đời ☐
- Kỹ năng công nghệ ☐

3. Ông/ bà cho biết mức độ tổ chức đánh giá chương trình GD KNM cho SV nhà trường?

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Không bao giờ ☐

4. Sau khi tổ chức đánh giá chương trình GD KNM, trường ông/ bà có tổ chức hiệu chỉnh lại chương trình GD KNM cho SV không? (*Chọn 1 trong các ý sau*) Có ☐; Không ☐; Không biết ☐

Nếu có, xin ông bà cho biết mức độ hiệu chỉnh các thành tố của chương trình (mức 1 là thấp nhất, mức 4 là cao nhất):

Các thành tố	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
--------------	-------	-------	-------	-------

Mục tiêu	☐	☐	☐	☐
Nội dung	☐	☐	☐	☐
Phương pháp giảng dạy	☐	☐	☐	☐
Hình thức KIỂM TRA -	☐			

ĐÁNH GIÁ ☐ ☐ ☐ ☐

5. Ông/ bà cho biết mức độ phù hợp của chương trình GD KNM cho SV của trường anh/chị với yêu cầu của xã hội hiện nay theo quan điểm đánh giá của Ông/ bà?

Rất phù hợp ☐ Phù hợp ☐ Không phù hợp lắm ☐ Không phù hợp ☐

6. Theo ông/ bà mức độ hiệu quả của các hình thức giáo dục KNM cho SV sau đây như thế nào? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Một học phần tự chọn	☐	☐	☐	☐
Tích hợp vào các học phần khác	☐	☐	☐	☐

7. Ông/ bà có tham gia giảng dạy GD KNM không? (Chọn 1 trong 2 ý sau đây).

Có ☐ Không ☐

Nếu có, ông/ bà cho biết mức độ được tham gia các khóa bồi dưỡng GV do nhà trường tổ chức để đáp ứng yêu cầu giảng dạy GD KNM cho SV?

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Ít khi ☐ Chưa bao giờ ☐

8. Ông/ bà cho biết mức độ tổ chức bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ GD KNM cho GV?

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Không bao giờ ☐

9. Theo ông/ bà, mức độ phù hợp của các thành tố của chương trình bồi dưỡng GV như thế nào?

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Mục tiêu	☐	☐	☐	☐
Hình thức tổ chức bồi dưỡng	☐	☐	☐	☐

Phương pháp bồi dưỡng ☐ ☐ ☐ ☐

Nội dung bồi dưỡng ☐ ☐ ☐ ☐

10. Ông/ bà cho biết mức độ hiệu quả của chương trình bồi dưỡng GV?

Rất hiệu quả ☐ Hiệu quả ☐ Không hiệu quả lắm ☐ Không hiệu quả ☐

11. Ông/ bà cho biết mức độ kiểm tra, đánh giá các giờ học GD KNM của nhà trường?

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Không bao giờ ☐

12. Ông/ bà cho biết mức độ hiệu quả của các hình thức kiểm tra, đánh giá các giờ học liên quan đến KNM của nhà trường (nếu có)? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

Hình thức tổ chức KT -ĐG	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
--------------------------	-------	-------	-------	-------

Định kì	☐	☐	☐	☐
---------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Đột xuất có báo trước	☐	☐	☐	☐
-----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Đột xuất không báo trước	☐	☐	☐	☐
--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Hình thức khác:	☐	☐	☐	☐
-----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Nếu là hình thức khác, xin ông bà ghi rõ:.....

13. Ông/ bà cho biết mức độ đáp ứng về số lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của trường ông/ bà hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
--	-------	-------	-------	-------

Phòng học/ hội trường	☐	☐	☐	☐
-----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐
----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Phương tiện giáo dục	☐	☐	☐	☐
----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

14. Ông/ bà cho biết mức độ đáp ứng về chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của trường ông/ bà hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
--	-------	-------	-------	-------

Phòng học/ hội trường	☐	☐	☐	☐
-----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐
----------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

Phương tiện giáo dục	☐	☐	☐	☐
----------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------	--------------------------

15. Ông/ bà có thể cho biết mức độ cần thiết phải xây dựng/ sửa chữa/ mua sắm thêm cơ sở vật chất/ trang thiết bị phục vụ các hoạt động GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Xây dựng mới phòng học	☐	☐	☐	☐
Nâng cấp / sửa chữa phòng học	☐	☐	☐	☐
Thay mới trang thiết bị phòng học	☐	☐	☐	☐
Mua thêm trang thiết bị phục vụ giảng dạy	☐	☐	☐	☐

giảng dạy

16. Theo ông/ bà mức độ hiệu quả của các hình thức giáo dục KNM cho SV sau đây như thế nào? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Một học phần tự chọn	☐	☐	☐	☐
Tích hợp vào các môn học khác	☐	☐	☐	☐

17. Theo ông/ bà, những khó khăn làm giảm hiệu quả của các hoạt động giáo dục KNM cho SV trong khuôn khổ lớp học là gì?

- Do chương trình GD KNM chưa phù hợp lắm ☐
- Do chương trình chính quá nặng ☐
- Do SV chưa ý thức được tầm quan trọng của KNM ☐
- Điều kiện CSVC, phương tiện dạy học chưa đáp ứng được với yêu cầu của phương pháp/ hình thức tổ chức dạy học ☐
- Mục khác: ☐

18. Ông/ bà cho biết mức độ đáp ứng về số lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của trường ông/ bà hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Phòng học	☐	☐	☐	☐
Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐
Phương tiện giáo dục	☐	☐	☐	☐

19. Ông/ bà cho biết mức độ đáp ứng về chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của trường ông/ bà hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Phòng học	☐	☐	☐	☐
Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐
Phương tiện giáo dục	☐	☐	☐	☐

20. Ông/ bà có thể cho biết mức độ cần thiết phải xây dựng/ sửa chữa/ mua sắm thêm cơ sở vật chất/ trang thiết bị phục vụ các hoạt động GD KNM? (*Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất*)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Xây dựng mới phòng học	☐	☐	☐	☐
Nâng cấp / sửa chữa phòng học	☐	☐	☐	☐
Thay mới trang thiết bị phòng học	☐	☐	☐	☐
Mua thêm thiết bị phục vụ giảng dạy	☐	☐	☐	☐

21. Thầy/ cô đồng ý với các biện pháp nào sau đây để quản lý GD KNM cho SV trường ông/ bà?

Nội dung biện pháp

- 1 Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các KNM cốt lõi dành cho SV SP; ☐
- 2 Phát triển chương trình GD KNM cho SV theo tiếp cận năng lực; ☐
- 3 Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD KNM theo tiếp cận năng lực; ☐
- 4 Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD KNM cho SV trong khuôn khổ lớp học; ☐
- 5 Đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện KNM của SV; ☐
- 6 Chú trọng quản lý kết quả đầu ra cho SV; ☐
- 7 Ý kiến khác ☐

Nếu là ý kiến khác, xin thầy/ cô ghi rõ:

PHỤ LỤC 3: PHIẾU KHẢO SÁT SINH VIÊN

Chúng tôi tiến hành khảo sát với mục đích nâng cao chất lượng quản lý giáo dục KNM (GD KNM) cho SV SP. Rất mong nhận được sự hợp tác của anh/ chị. Xin chân thành cảm ơn!

Hãy cho biết bạn là SV ĐHSư phạm Hà Nội khoa gì:.....

Năm thứ 1-2 ☐

Năm thứ 3-4 ☐

Đã ra trường ☐

1. Anh/ chị cho biết mức độ hiệu quả của các hình thức GD KNM mà anh/ chị đã từng tham gia sau đây: (*Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất*)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Tích hợp vào môn học khác	☐	☐	☐	☐
Một học phần tự chọn	☐	☐	☐	☐

2. Anh/chị cho biết mức độ hài lòng của anh chị về các yếu tố sau khi tham gia các học phần liên quan tới GD KNM? (*Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất*)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Chương trình GD KNM	☐	☐	☐	☐
Phương pháp giảng dạy của GV	☐	☐	☐	☐
Hình thức kiểm tra, đánh giá	☐	☐	☐	☐

3. Theo quan điểm của ông/ bà, SV trường ông bà đã được GD những KNM nào sau đây trong chương trình GD KNM chính thống?

Kỹ năng giao tiếp ☐ Kỹ năng làm việc nhóm

☐

Kỹ năng giải quyết vấn đề ☐

Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc ☐

Kỹ năng quản lý bản thân ☐

Kỹ năng học tập suốt đời ☐

Kỹ năng công nghệ ☐

4. Theo anh/ chị, những KNM sau đây nên được bổ sung vào chương trình GD KNM trong khuôn khổ lớp học?

- Kỹ năng giao tiếp ☐
- Kỹ năng làm việc nhóm ☐
- Kỹ năng giải quyết vấn đề ☐
- Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc ☐
- Kỹ năng quản lý bản thân ☐
- Kỹ năng học tập suốt đời ☐
- Kỹ năng công nghệ ☐

5. Theo anh/ chị, những khó khăn làm giảm hiệu quả của các hoạt động giáo dục KNM của anh/ chị *trong khuôn khổ lớp học* là gì?

- Do trường chương trình GD KNM chưa đáp ứng đầy đủ ☐
- Do chương trình chính quá nặng ☐
- Do anh/ chị chưa hiểu được tầm quan trọng của KNM ☐
- Điều kiện CSVC, phương tiện dạy học chưa đáp ứng được với yêu cầu của phương pháp/ hình thức tổ chức dạy học ☐
- Mục khác:..... ☐

6. Anh/ chị cho biết mức độ tổ chức kiểm tra, đánh giá các giờ học GD KNM của nhà trường?

Rất thường xuyên ☐ Thường xuyên ☐ Thỉnh thoảng ☐ Không bao giờ ☐

7. Anh/ chị cho biết mức độ đáp ứng về số lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của nhà trường hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Phòng học	☐	☐	☐	☐
Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐

- Phương tiện giáo dục ☐ ☐ ☐ ☐
8. Anh/ chị cho biết mức độ đáp ứng về chất lượng cơ sở vật chất, trang thiết bị, phương tiện giáo dục của nhà trường hiện nay trong việc GD KNM? (Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Phòng học	☐	☐	☐	☐
Trang thiết bị	☐	☐	☐	☐

- Phương tiện giáo dục ☐ ☐ ☐ ☐
9. Anh/ chị có thể cho biết mức độ cần thiết phải xây dựng/ sửa chữa/ mua sắm thêm cơ sở vật chất/ trang thiết bị phục vụ các hoạt động GD

KNM?(Mức 1 là thấp nhất tăng dần đến mức 4 là cao nhất)

	Mức 1	Mức 2	Mức 3	Mức 4
Xây dựng mới phòng học	☐	☐	☐	☐
Nâng cấp / sửa chữa phòng học	☐	☐	☐	☐
Thay mới trang thiết bị phòng học	☐	☐	☐	☐
Mua thêm trang thiết bị phục vụ giảng dạy	☐	☐	☐	☐

PHỤ LỤC 4: PHIẾU KHẢO SÁT TÍNH CẤP THIẾT VÀ TÍNH KHẢ THI CỦA CÁC BIỆN PHÁP ĐỀ XUẤT

Sau khi tiến hành phân tích kết quả khảo sát thực trạng quản lý giáo dục KNM cho SV sư phạm tại trường ĐH Sư phạm Hà Nội, chúng tôi đã đề xuất một số biện pháp quản lý giáo dục KNM cho SV SP tại trường ĐH Sư phạm Hà Nội. Phiếu khảo sát này nhằm trưng cầu ý kiến của ông/ bà về tính cấp thiết và tính khả thi của các biện pháp được đề xuất. Rất mong nhận được sự hợp tác của ông/ bà. Xin chân thành cảm ơn!

Ông/ bà hãy cho biết đơn vị công tác của ông/ bà?

.....

GV ○ Khác:

2. Ông/ bà hãy đánh giá mức độ khả thi của các biện pháp quản lý giáo dục KNM cho SV sau đây theo ý kiến của ông/ bà?

Các biện pháp quản lý	Mức độ khả thi			
	Rất khả thi	Khả thi	Ít khả thi	Không khả thi
Quản lý xây dựng, thiết kế Khung các KNM cốt lõi dành cho SV SP	☐	☐	☐	☐
Quản lý phát triển chương trình GD KNM cho SV theo tiếp cận năng lực	☐	☐	☐	☐
Tổ chức thường xuyên các khóa bồi dưỡng chuyên môn và nghiệp vụ cho GV về GD KNM;	☐	☐	☐	☐
Tăng cường tổ chức kiểm tra – đánh giá các hoạt động GD KNM cho SV	☐	☐	☐	☐
trong khuôn khổ lớp học;				
Chỉ đạo đổi mới hình thức tổ chức KT – ĐG kết quả học tập và rèn luyện KNM của SV	☐	☐	☐	☐
Chú trọng quản lý kết quả đầu ra của chương trình GD KNM cho SV	☐	☐	☐	☐