



ĐÁNH GIÁ VỀ THỰC TRẠNG KỸ NĂNG MỀM CỦA SINH VIÊN MỘT SỐ TRƯỜNG ĐẠI HỌC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Huỳnh Văn Sơn

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Tác giả liên hệ: Email: sonhv@hcmue.edu.vn

Ngày nhận bài: 25-12-2018; ngày nhận bài sửa: 04-01-2019; ngày duyệt đăng: 17-01-2019

TÓM TẮT

Bài viết đề cập vai trò quan trọng của việc trang bị kỹ năng mềm cho sinh viên thông qua việc đánh giá thực trạng kỹ năng mềm của sinh viên một số trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh. Kết quả thực trạng đòi hỏi phải có những biện pháp cải tiến việc rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên để giúp cho mỗi cá nhân hình thành đạo đức, nhân cách cũng như định hướng nghề nghiệp đúng đắn dựa trên những kỹ năng sống cơ bản phù hợp với yêu cầu xã hội.

Từ khóa: đánh giá, thực trạng, kỹ năng mềm, sinh viên.

1. Đặt vấn đề

Kỹ năng mềm (KNM) là những yếu tố liên quan đến trí tuệ cảm xúc như hành vi ứng xử của con người, các tương tác với bạn bè, đồng nghiệp, cách làm việc nhóm... Có thể nói, KNM là nghệ thuật sống và với bất cứ người nào cũng nên hoàn thiện để hài hòa các mối quan hệ trong cuộc sống. Đặc biệt với sinh viên (SV), KNM trở nên hết sức quan trọng. Trong xã hội hiện đại, KNM là một yếu tố quan trọng giúp con người thành công trong cuộc sống. Các nghiên cứu chỉ ra rằng, KNM quyết định 75% thành công của con người còn kỹ năng cứng (hay kiến thức, trình độ chuyên môn) chỉ chiếm 25%. KNM sẽ quyết định bạn là ai, bạn làm việc như thế nào và hiệu quả từ công việc bạn sẽ mang lại (Huỳnh Văn Sơn và Nguyễn Thị Xuân Phương, 2015). Theo BWPortal, những tiêu chuẩn để đánh giá con người như sự tận tâm, tính dễ chịu cũng là những nhân tố dự báo quan trọng đối với thành công trong nghề nghiệp giống như khả năng về nhận thức và kinh nghiệm làm việc (UNESCO, 2003).

Chính vì vậy, KNM được nhiều nhà tuyển dụng xem trọng. Khảo sát của CareerBuilder cho thấy, khi đánh giá một ứng viên tiềm năng cho công việc, phần lớn các nhà tuyển dụng khẳng định KNM quan trọng hơn kỹ năng cứng (UNESCO, 2003). Những nhà tuyển dụng hàng đầu có xu hướng chọn ứng viên phù hợp với văn hóa công ti, cả khi điều này đồng nghĩa với việc họ phải tốn thời gian để huấn luyện lại. Lí giải, nhà tuyển dụng cho rằng nhân viên sẽ làm việc với nhau hiệu quả và gắn bó để cùng đạt được mục tiêu chung vì họ hợp tác được với đồng nghiệp, phù hợp với văn hóa công ti. Dưới mọi góc độ, điều nay mang lại lợi ích đáng kể cho tổ chức (UNESCO, 2003).

Ngoài việc có tinh thần trách nhiệm cao, các KNM có thể giúp các nhà tuyển dụng tiềm năng nhận ra bạn là một người linh hoạt, có khả năng thích nghi và giải quyết vấn đề nhanh chóng cũng như bạn là người đáng tin cậy, có thể dẫn dắt và thúc đẩy đội nhóm. KNM là nhân tố thiết yếu đối với thành công và hạnh phúc của mỗi cá nhân, nhưng ở Việt Nam bộ môn này hiện chưa được đưa vào chương trình học chính khóa; rất ít trường giảng dạy một cách hệ thống các KNM cần thiết cho SV (Nguyễn Công Khanh, 2014). Phần lớn người học phải tự học, tìm kiếm đến các trung tâm bên ngoài. Thường thường họ theo học một vài khóa học KNM ngắn hạn như KN giao tiếp, thuyết trình... rồi nhanh chóng quên đi vì không vận dụng thường xuyên.

Nhận thức được tầm quan trọng của KNM và xuất phát từ nhu cầu thực tế cần có những đánh giá mang tính định lượng, làm căn cứ để phát triển, nâng cao chất lượng giảng dạy, rèn luyện KNM cho SV, việc đánh giá về thực trạng KNM của SV một số trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh là rất cần thiết.

2. Giải quyết vấn đề

2.1. Phương pháp nghiên cứu

Để tìm hiểu thực trạng KNM của SV một số trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, chúng tôi tiến hành sử dụng sử dụng phối hợp các phương pháp nghiên cứu khác nhau, trong đó phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chủ đạo, các phương pháp nghiên cứu còn lại (phỏng vấn sâu, thống kê toán học) là các phương pháp hỗ trợ. Trong phạm vi của bài viết, có thể mô tả cách thức khảo sát bằng bảng hỏi như sau:

Bảng hỏi được thiết kế cho các nhóm khách thể khác nhau là SV, giảng viên (GV) và cán bộ quản lý. Gồm 2 giai đoạn:

- *Giai đoạn 1:*

Dựa trên cơ sở lý luận, tiến hành thiết kế bảng hỏi mở gồm các câu hỏi về thực trạng KNM và biện pháp phát triển KNM cho SV. Sau đó, phát cho 100 SV được chọn ngẫu nhiên ở các trường (Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Ngân hàng, Đại học Sài Gòn, Đại học Nguyễn Tất Thành, Đại học Hutech) để thu thập những thông tin cần thiết làm định hướng cho việc xây dựng bảng hỏi chính thức. Đồng thời, xây dựng bảng câu hỏi mở để phát cho GV, cán bộ quản lý để thu thập dữ liệu cần thiết phục vụ cho việc xây dựng công cụ nghiên cứu.

- *Giai đoạn 2:*

Sau khi thu nhận bảng hỏi mở và xử lý số liệu với kết quả cụ thể, chúng tôi xây dựng bảng hỏi chính thức dành cho các nhóm khách thể khác nhau. Cụ thể:

Bảng hỏi thứ nhất, dành cho khách thể nghiên cứu chính của đề tài là SV gồm 32 câu hỏi. Bố cục bảng hỏi có thể phân chia thành các nội dung:

Phần 1: Các câu hỏi về thông tin cá nhân của SV

Phần 2: Nội dung chính của bảng hỏi bao gồm các nhóm câu hỏi

+ Nhóm 1: Câu hỏi khảo sát về nhận thức của SV đối với KNM

+ Nhóm 2: Câu hỏi tìm hiểu tự đánh giá về mức độ một số KNM và quan niệm về những KNM cần thiết nhất đối với SV

+ Nhóm 3: Câu hỏi để đánh giá mức độ ba KNM được khảo sát bao gồm KN giải quyết vấn đề, KN quản lý cảm xúc, KN làm việc nhóm

+ Nhóm 4: Câu hỏi để tìm hiểu các hình thức tiếp cận KNM của SV, các yếu tố ảnh hưởng đến thực trạng KNM và nguyên nhân gây ra các hạn chế về KNM của SV

+ Nhóm 5: Các câu hỏi về thực trạng biện pháp rèn luyện KNM cho SV

+ Nhóm 6: Các câu hỏi về nhu cầu, nguyện vọng của SV với việc rèn luyện KNM

Bảng hỏi thứ hai, dành cho khách thể nghiên cứu bổ trợ của đề tài là các GV và cán bộ quản lý của các trường đại học. Bảng hỏi được thiết kế bằng cách chọn lọc một số câu trong bảng hỏi thứ nhất và có điều chỉnh, bổ sung để GV, cán bộ quản lý cho biết thực trạng KNM và thực trạng phát triển KNM cho SV. Kết quả thu được từ bảng hỏi này là cơ sở để nhận định chính xác và đầy đủ thực trạng KNM của SV và biện pháp phát triển KNM cho SV các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh.

• *Giai đoạn ba: Tiến hành phát phiếu điều tra chính thức*

Với phương pháp phỏng vấn, tiến hành phỏng vấn SV, GV và cán bộ quản lý để ghi nhận thực trạng rèn luyện KNM có liên quan. Đây sẽ là cứ liệu thực tế và có giá trị để đánh giá bổ sung cho thực trạng số liệu từ bảng hỏi điều tra.

2.2. Khái quát về nhóm khách thể nghiên cứu

Nhóm khách thể được chọn để nghiên cứu thực trạng bao gồm 1212 SV, 488 GV tại các trường đại học trên địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh (Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Đại học Ngân hàng, Đại học Sài Gòn, Đại học Nguyễn Tất Thành, Đại học Hutech).

• *Đối với nhóm khách thể SV:*

Về giới tính, do đặc thù nghề nghiệp nên tỉ lệ SV nữ chiếm đa số (74,3%). SV nam chiếm 25,8%; Về học lực, học lực của SV chủ yếu là khá và trung bình (khá chiếm 50,6%, trung bình là 49,4%); Về năm học, tỉ lệ SV năm 2 và năm 4 tương đối cân bằng nhau (48,3% và 51,7%); Về khối ngành học, tập trung vào ba khối ngành chính là khoa học xã hội và nhân văn (34,2%), kinh tế – tài chính (32,8%), khoa học tự nhiên (33%).

Đối với nhóm khách thể GV và cán bộ quản lý:

Tỉ lệ GV nữ là 62,1%, GV nam là 37,9%; Có 40,2% GV ở khối khoa học xã hội và nhân văn, 27,4% ở khối kinh tế – tài chính và 32,4% GV ở khối khoa học tự nhiên.

Có thể thấy, thành phần khách thể khá đa dạng, có sự phân tán về giới, chuyên ngành đào tạo, học lực và năm học, cho thấy số liệu nghiên cứu mang tính đại diện và khách quan.

2.3. Kết quả nghiên cứu

Có thể đánh giá thực trạng KNM của khách thể thông qua các kết quả tự đánh giá, đánh giá từ GV. Kết quả thể hiện như sau:

Bảng 1. Tự đánh giá của SV và đánh giá của GV về các KNM căn bản của SV

TT	KNM	Tự đánh giá của SV	Đánh giá của GV
		(ĐTB)	(ĐTB)
1	Tự đánh giá	3,44	3,46
2	Hoạch định mục tiêu cuộc đời	3,59	3,60
3	Quản lí thời gian	3,55	3,41
4	Quản lí cảm xúc	3,48	3,51
5	Thiết lập quan hệ xã hội	3,73	3,71
6	Tư duy sáng tạo	3,46	3,79
7	Giải quyết vấn đề	3,42	3,70
8	Làm việc nhóm	3,72	3,59
9	Thích ứng với sự thay đổi	3,61	3,44
10	Sử dụng công nghệ	3,60	3,91
11	Lắng nghe thấu cảm	3,62	3,50
12	Tư duy phân biện	3,46	3,67
13	Gây ảnh hưởng	3,07	3,29
14	Quản lí tài chính	3,21	3,42
15	Tìm kiếm và xử lí thông tin	3,56	3,79
16	Thuyết trình	3,74	3,84
17	Lập kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc	3,60	3,64
18	Tự học và học suốt đời	3,42	3,53
19	Ra quyết định	3,46	3,73
20	Đàm phán, thương lượng	3,25	3,52
	Trung bình chung	3,50	3,60

Kết quả thống kê Bảng 1 cho thấy, 20 KNM theo đánh giá của SV có điểm trung bình từ 3,07 đến 3,74 rơi ở mức khá và trung bình của thang đo. Theo đánh giá của GV, các KNM có điểm trung bình trên 3,4 rơi ở khá của thang đo.

Theo đánh giá của SV, ba KNM có điểm trung bình cao nhất rơi ở mức khá của thang đo lần lượt

KN Thuyết trình có điểm trung bình cao nhất là 3,74, đây cũng là KN xếp vị trí thứ hai được GV lựa chọn với điểm trung bình 3,84;

KN Thiết lập quan hệ xã hội xếp vị trí thứ hai với điểm trung bình là 3,73;

KN làm việc nhóm xếp vị trí thứ ba với điểm trung bình là 3,73.

Theo đánh giá của GV, ba KNM có điểm trung bình cao nhất rơi ở mức khá của thang đo đó là:

KN Sử dụng công nghệ thông tin có điểm trung bình cao nhất với với điểm trung bình là 3,91;

KN Thuyết trình xếp vị trí thứ hai với điểm trung bình là 3,84;

KN Tư duy sáng tạo xếp vị trí thứ ba với điểm trung bình là 3,79.

Kết quả đánh giá này khi so sánh với kết quả đánh giá của các tác giả như: Trần Lương, Nguyễn Thanh Bình... cho thấy có sự tương đồng nhất định. Cụ thể như: Nguyễn Thanh Bình, các KN rất cần được giáo dục cho học sinh – sinh viên hiện nay là KN tự

nhận thức bản thân, KN tư duy sáng tạo, KN giao tiếp, KN thuyết trình... (Nguyễn Thanh Bình và Trịnh Thúy Giang, 2014). Hay tiến hành so sánh với nghiên cứu về KNM một số nước trên thế giới thì nhận định có phần thống nhất khi xem xét cùng định hướng nghiên cứu. Cụ thể, tại Thái Lan, những KN quan trọng mà người học cần đạt được là: KN ra quyết định một cách đúng đắn; KN giải quyết xung đột; KN sáng tạo; KN giao tiếp; KN làm chủ cảm xúc; KN đồng cảm... (Chu Shiu Kee, 2003). Tại Ấn Độ, các KN mà mỗi học sinh, sinh viên nên có trước khi ra trường là: KN giải quyết vấn đề, KN tư duy sáng tạo, KN giao tiếp, KN đàm phán, KN ra quyết định... (Chu Shiu Kee, 2003). Tại Philippine, những KN cần hình thành và phát triển ở con người là: KN tự nhận thức, KN đồng cảm, KN quan hệ liên nhân cách, KN tư duy sáng tạo, KN tư duy phê phán... (Chu Shiu Kee, 2003).

Phân tích cụ thể từ kết quả đánh giá, có thể rút ra một số nhận xét như sau:

Theo đánh giá của SV và GV thì KN thuyết trình là KN nhiều SV hiện nay tự tin và thực hiện tốt nhất. Điều này hoàn toàn phù hợp bởi nhiều trường đại học hiện nay đều áp dụng phương pháp dạy học tích cực lấy SV làm trung tâm. Dựa trên những yêu cầu của GV, SV phải tham gia hoạt động nhóm và trình bày sự hiểu biết của mình. Ngay từ năm nhất, phương pháp dạy học tích cực này được SV trải nghiệm và thực hành trong quá trình học tập tại trường đại học. Chính nhờ vậy, KN thuyết trình và KN làm việc nhóm được xem là hai KN SV thực hiện khá tốt. Đây chính là một lợi thế của SV bởi lẽ KN thuyết trình và KN làm việc nhóm là hai KN quan trọng và góp phần tạo nên sự thành công của cá nhân trong tổ chức, doanh nghiệp. KN thuyết trình giúp cá nhân trình bày và diễn đạt một cách thuyết phục ý kiến của mình trước tập thể trong khi đó KN làm việc nhóm sẽ huy động được sức mạnh tập thể, hoàn thành tốt các nhiệm vụ được giao. Trong bất kì công ti, tổ chức nào cũng yêu cầu cá nhân phải có KN làm việc nhóm và khả năng hòa hợp và tạo dựng mối quan hệ tốt với cộng đồng.

Kết quả phỏng vấn SV P. N. cho biết: “Các môn học các GV đều tạo điều kiện cho SV thuyết trình theo nhóm, chính vì vậy bản thân em được thực hành trong rất nhiều môn học về hai KN này. Tuy nhiên, những kiến thức và yêu cầu KN trên phương diện khoa học thì chưa nắm rõ mà chỉ dừng ở mức tự rút kinh nghiệm... Nếu như em được trang bị chi tiết hơn qua những nhận xét thì sẽ tự tin hơn”.

Theo đánh giá của GV, SV hiện nay bước đầu có KN sử dụng công nghệ thông tin và KN sáng tạo ở một mức độ. Đây cũng được xem là một thế mạnh của SV trong thời đại mới. SV là tầng lớp tri thức năng động, tích cực nên học hỏi và ứng dụng rất nhanh công nghệ thông tin. Đặc biệt là ứng dụng công nghệ thông tin và sáng tạo trong quá trình học tập thông qua những bài tập nhóm được giao. Thực tế cho thấy, khá nhiều SV có thể ứng dụng và sử dụng các phần mềm soạn thảo, phần mềm trình chiếu, chỉnh sửa ảnh, cắt ghép video và tìm kiếm thông tin trên mạng để truyền tải nội dung thuyết trình một cách ấn tượng. Kết quả phỏng vấn cũng cho kết quả tương tự, cô N. T. H cho biết: “Khi giao bài thuyết trình nhóm lấy điểm giữa kì, nhiều nhóm SV làm Cô rất bất ngờ vì khả năng sử

dụng các phần mềm máy tính quá tuyệt vời, nhiều nhóm sử dụng những phần mềm trình chiếu đòi hỏi phải được đào tạo qua các lớp đồ họa mới có thể sử dụng như Animoto, Bunkr, Powtoon, Prezi... cùng các ứng dụng hỗ trợ giảng dạy, thuyết trình như Quizziz, Kahoot, Classtools... Việc ứng dụng công nghệ thông tin trong quá trình học tập có thể nói là một thế mạnh của SV hiện nay”.

Ngoài các KN kể trên vẫn còn tồn tại vài KNM có điểm trung bình dưới 3,4 rơi ở mức trung bình của thang đo theo đánh giá của SV cần được quan tâm và khắc phục:

KN *Quản lý tài chính* xếp vị trí mười chín với điểm trung bình là 3,21.

KN *Gây ảnh hưởng* xếp vị trí hai mươi với điểm trung bình là 3,07.

Đây là hai KN tương đối khó hình thành ở SV bởi lẽ hai KN này chưa được đưa vào giảng dạy và ứng dụng nhiều ở SV nhìn từ thực tiễn khảo sát. Đối với KN *Gây ảnh hưởng*, SV cần phải được học tập và rèn luyện trong thời gian lâu dài bởi đây là KN khó, phức tạp chủ yếu là các nhà quản lý, lãnh đạo và các nhà hùng biện mới thực sự mới có khả năng hùng biện, thuyết phục và gây ảnh hưởng cho người khác. Đối với KN *Quản lý tài chính*, SV vẫn còn chưa có nhiều kinh nghiệm trong việc quản lý tiền bạc, thu chi vì đa số mới trải nghiệm cuộc sống tự lập, tách ra khỏi gia đình nên còn khó tránh khỏi những khoản chi không hợp lý là điều có thể lí giải. Tuy nhiên, đây cũng chính là những nỗi lo khi SV lại đối đầu với cuộc sống thực tế mà những đòi hỏi về KN này rất cần thiết.

Bảng 2. So sánh tự đánh giá của SV về mức độ các KNM căn bản trên hương diện nhóm ngành

TT	Nhóm ngành	Mức độ các KNM căn bản (ĐTB)	Sig
1	Khoa học xã hội và nhân văn	3,45	
2	Kinh tế – Tài chính	3,51	0,01
3	Khoa học tự nhiên	3,55	

Kết quả phân tích ANOVA với mức ý nghĩa quan sát Sig = 0,01, chấp nhận độ tin cậy của phép kiểm định này là 95% (mức ý nghĩa là 0,05) có thể kết luận rằng có sự khác biệt ý nghĩa giữa mức độ các KNM căn bản ở các nhóm ngành khác nhau. Đứng vị trí đầu tiên là nhóm ngành khoa học tự nhiên với điểm trung bình là 3,55; đứng vị trí thứ hai là nhóm ngành Kinh tế – Tài chính với điểm trung bình là 3,51 và cuối cùng là nhóm ngành Khoa học xã hội và nhân văn với điểm trung bình là 3,45. Trên thực tế, mỗi nhóm ngành đều có chuẩn đầu ra về KNM riêng. Các KNM căn bản thuộc chuẩn đầu ra của nhóm ngành Khoa học tự nhiên chủ yếu liên quan đến vấn đề nghiên cứu như KN làm việc nhóm, thu thập xử lí thông tin, ra quyết định, tự học, lập kế hoạch tổ chức CV và KN thuyết trình. Các KNM căn bản thuộc nhóm ngành Kinh tế – tài chính chủ yếu tập trung vào việc phân tích, đánh giá tình hình kinh tế, thị trường như: KN phân tích, KN làm việc nhóm, quản lí thời gian, thuyết trình viết báo cáo, sử dụng thành thạo công nghệ thông tin. Điều đáng lo ngại là nhóm ngành Khoa học xã hội và nhân văn là nhóm ngành yêu cầu rất cao về KNM đặc điểm là những KN liên quan đến làm việc với con người như: KN làm

việc nhóm, KN giao tiếp, KN thấu cảm... nhưng điểm trung bình về mức độ KNM căn bản lại thấp nhất. Bên cạnh đó, điểm trung bình của các nhóm ngành đều trên 3,41 – ứng mức khá của thang đo cho thấy cần phải tập trung nâng cao mức độ các KNM căn bản của cả ba nhóm ngành, đặc biệt là nhóm ngành Khoa học xã hội và nhân văn trong quá trình đào tạo. Thách thức này là nhiệm vụ để các cơ sở đào tạo và các GV cần xem xét và thực hiện để có thể đào tạo SV một cách hiệu quả hơn mà KNM là công cụ không thể thiếu được trong khả năng nghề nghiệp.

Bảng 3. So sánh tự đánh giá của SV về mức độ các KNM của SV trên phương diện giới tính, năm học, học lực, tham gia khóa học KNM

Tiêu chí so sánh	Nội dung	Mức độ các KNM căn bản (ĐTB)	Sig
Giới tính	Nam	3,70	0,00
	Nữ	3,43	
Năm học	Năm 2	3,35	0,00
	Năm 4	3,65	
Học lực	Khá	3,61	0,00
	Trung bình	3,39	
Tham gia khóa học về KNM	Có	3,64	0,00
	Không	3,47	

Kiểm nghiệm T - Test cho thấy, có sự khác biệt ý nghĩa trên các tiêu chí so sánh: Giới tính, năm học, học lực và tham gia khóa học trong mức độ các KNM. Cụ thể:

Trên tiêu chí giới tính: Có sự khác biệt ý nghĩa trong mức độ các KNM căn bản giữa nam và nữ ($sig = 0,00$). Trong đó, điểm trung bình trong mức độ các KNM căn bản của SV nam (ĐTB = 3,70) cao hơn SV nữ (ĐTB = 3,43), sự chênh lệch điểm trung bình giữa nam và nữ là 0,27.

Trên tiêu chí năm học: Có sự khác biệt ý nghĩa trong mức độ các KNM căn bản giữa SV năm 2 và SV năm 4 ($sig = 0,00$). Trong đó, điểm trung bình trong mức độ các KNM căn bản của SV năm 2 (ĐTB = 3,35) cao hơn điểm trung bình của SV năm 4 (ĐTB=3,65), sự chênh lệch giữa SV năm 4 và năm 2 là 0,3.

Trên tiêu chí học lực: Có sự khác biệt ý nghĩa trong mức độ các KNM căn bản giữa SV có học lực khá và SV có học lực trung bình ($sig = 0,00$). Trong đó, điểm trung bình trong mức độ các KNM căn bản của SV có học lực khá (ĐTB = 3,61) cao hơn điểm trung bình của SV có học lực trung bình (ĐTB = 3,39), sự chênh lệch giữa SV có học lực khá và SV có học lực trung bình là 0,22 điểm.

Trên tiêu chí Tham gia khóa học về KNM: Có sự khác biệt ý nghĩa trong mức độ các KNM căn bản giữa SV có tham gia các khóa học về KNM và SV không tham gia các khóa học về KNM ($\text{sig} = 0,00$). Trong đó, điểm trung bình trong mức độ các KNM của SV có tham gia các khóa học về KNM ($\text{ĐTB} = 3,64$) cao hơn điểm trung bình của SV không tham gia các khóa học về KNM ($\text{ĐTB} = 3,47$), sự chênh lệch giữa SV có tham gia các khóa học về KNM và không tham gia các khóa học về KNM là 0,17 điểm.

Tóm lại, có sự khác biệt trong nhận thức về vai trò của KNM giữa nam và nữ; giữa SV năm 2 và năm 4; giữa SV có học lực khá và học lực trung bình; giữa có tham gia khóa học KNM và không tham gia khóa học KNM. Số liệu này hoàn toàn phù hợp với thực tế trên các tiêu chí về năm học, học lực và tham gia khóa học về KNM, bởi lẽ SV năm 4, SV có học lực khá và đã từng tham gia các khóa học về KNM sẽ được rèn luyện và trau dồi về KNM tốt hơn so với SV năm hai, SV học lực trung bình và SV chưa từng tham gia các khóa học về KNM. Kết quả này cho thấy cần có những giải pháp để góp phần nâng cao KNM của SV hiện nay như một trách nhiệm quan trọng, cấp thiết.

3. Kết luận

Nhìn chung, thực trạng KNM của SV thông qua cuộc khảo sát này cho thấy chỉ đạt ở mức trung bình hướng dần đến khá. Kết quả đánh giá của SV cho thấy điểm trung bình KNM từ 3,07 đến 3,73 – ứng với mức khá và trung bình của thang đo. Theo đánh giá của GV, các KNM có điểm trung bình trên 3,4 rơi ở mức khá của thang đo. Kết quả phân tích ANOVA với mức ý nghĩa quan sát $\text{Sig} = 0,01$, chấp nhận độ tin cậy của phép kiểm định này là 95% (mức ý nghĩa là 0,05), có thể kết luận rằng có sự khác biệt ý nghĩa giữa mức độ đạt được các KNM căn bản ở các nhóm ngành khác nhau. Đứng vị trí đầu tiên là nhóm ngành Khoa học tự nhiên với điểm trung bình là 3,55. Đứng vị trí thứ hai là nhóm ngành Kinh tế – Tài chính với điểm trung bình là 3,51 và cuối cùng là nhóm ngành Khoa học xã hội và nhân văn với điểm trung bình là 3,45. Kết quả cũng cho thấy có sự khác biệt trong nhận thức về vai trò của KNM giữa nam và nữ; giữa SV năm 2 và năm 4; giữa SV có học lực khá và học lực trung bình; giữa có tham gia khóa học KNM và không tham gia khóa học KNM. Số liệu này hoàn toàn phù hợp với thực tế trên các tiêu chí về năm học, học lực và tham gia khóa học về KNM bởi lẽ SV năm 4, SV có học lực khá và đã từng tham gia các khóa học về KNM sẽ được rèn luyện và trau dồi về KNM tốt hơn so với SV năm hai, SV học lực trung bình và SV chưa từng tham gia các khóa học về KNM.

Số liệu trên cho thấy cần có giải pháp cải tiến việc rèn luyện KNM cho SV đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh, bởi lẽ những thay đổi và sự đầu tư ban đầu của nhiều trường đại học vẫn chưa thể rèn luyện KNM cho SV các trường đạt ở mức khá, tốt hay như sự mong đợi. Điều này cho thấy việc phân tích các yếu tố tác động hay ảnh hưởng đến rèn luyện KNM cho SV hiện nay là rất cần thiết. Đó là cơ sở, là luận cứ quan trọng để đề xuất biện pháp rèn luyện KNM cho SV nói chung và SV các trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh hiệu quả hơn.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Nguyễn Thanh Bình. (2007). *Báo cáo tổng kết đề tài*: “Xây dựng và thực nghiệm một số kĩ năng sống cơ bản cho học sinh trung học phổ thông”. Mã số B.2007-17-57, Hà Nội.
- Nguyễn Thanh Bình, Lê Thị Thu Hà và Trịnh Thúy Giang. (2014). *Giáo trình chuyên đề: Giáo dục Kỹ năng sống*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm,
- Chu Shiu Kee. (2006). *Understanding Life Skills*. Báo cáo tại hội thảo “Chất lượng giáo dục và kĩ năng sống”. Hà Nội, ngày 23 - 25/10/2003.
- Nguyễn Công Khanh. (2014). *Phương pháp giáo dục giá trị sống, kĩ năng sống*. Hà Nội: NXB Đại học Sư phạm,
- Huỳnh Văn Sơn. (2012). *Phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên các trường đại học sư phạm*. Mã số B2012.19.05, Bộ Giáo dục và Đào tạo.
- Huỳnh Văn Sơn và Nguyễn Thị Xuân Phương. (2015). *Phát triển Kỹ năng sống cho học sinh*. Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh.
- UNESCO. (2003). *Life skills - The bridge to human capabilities*. UNESCO education sector position paper. Draft 13 UNESCO 6/2003.

ASSESSMENTS OF STUDENTS' SOFT SKILLS IN UNIVERSITIES IN HO CHI MINH CITY

Huỳnh Văn Sơn

Ho Chi Minh City University of Education

Corresponding author: Email: sonhv@hcmue.edu.vn

Received: 25/12/2018; Revised: 04/01/2019; Accepted: 17/01/2019

ABSTRACT

The article discusses the importance of soft skills for students by assessing them in various universities across Ho Chi Minh City. The findings suggest a need for improvements in the practice of soft skills for students in order to help them develop morality, personality and career directions based on basic life skills of contemporary society.

Keywords: evaluation, status, soft skills, students.