

## THỬ NGHIỆM MỘT VÀI BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN MỘT SỐ KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN ĐẠI HỌC SƯ PHẠM

HUỠNH VĂN SƠN\*

### TÓM TẮT

*Bài báo đề cập việc thử nghiệm ba biện pháp phát triển các kỹ năng mềm (KNM) cho sinh viên (SV) đại học sư phạm (ĐHSPTPHCM): (i) Định hướng nghiên cứu có hệ thống về KNM; (ii) Tổ chức khóa huấn luyện về KNM cho SV với tên gọi “Phát triển KNM cho SV sư phạm (SP); và (iii) Lồng ghép huấn luyện KNM cho SV ĐHSPTPHCM thông qua hoạt động ngoại khóa. Kết quả thử nghiệm cho thấy có sự khác biệt ý nghĩa khi so sánh giữa trước và sau thực nghiệm. Các kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng quản lý cảm xúc đều có sự thay đổi rõ rệt theo chiều hướng “phát triển”.*

**Từ khóa:** biện pháp, phát triển kỹ năng mềm, sinh viên, đại học sư phạm.

### ABSTRACT

#### *Experimenting some measures to develop soft skills for students at university of education*

*The article mentions the experiment of three different methods for developing soft skills for students at university of education: (1) Systematic research on soft skills orientation, (2) Training courses in soft skills for students under the name of "Development of Soft skills for pedagogical students", and (3) Integrating training soft skills for students at university of education into extracurricular activities. The experiment results show a significant difference when comparing between before and after the experiment. The problem-solving skills, teamwork skills, and emotional management skills are apparently changed in the direction of "development".*

**Keywords:** methods, developing soft skills, student, university of education.

### 1. Đặt vấn đề

Kỹ năng mềm của SV ĐHSPTPHCM không phải là những kỹ năng nghề nghiệp trực tiếp, mà là những kỹ năng tạo ra sự thích ứng của giáo viên trong môi trường làm việc ở 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 cũng 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. Tuy nhiên, kết quả nghiên cứu ban đầu cho thấy, SV còn nhiều hạn chế trong các KNM. Trong khi đó, KNM hết sức quan trọng để SV có thể vững tin bước vào cuộc sống dạy học. Xuất phát từ điều đó, nhiệm vụ nâng cao KNM cho SV trở thành một thách thức đặc biệt.

### 2. Kết quả nghiên cứu

Khách thể thử nghiệm là 60 SV tham gia lớp học “Phát triển KNM cho SV ĐHSPTPHCM” được tổ chức tại Trường

\* PGS TS, Trường Đại học Sư phạm TP HCM

ĐHSPTPHCM Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) và Trường Đại học Thủ Dầu Một. Các khách thể này được chọn lựa trong các hồ sơ đăng kí gửi về Ban chủ nhiệm đề tài nghiên cứu. Lớp học ở Trường ĐHSPTPHCM do Bộ môn Tâm lí học Khoa Tâm lí Giáo dục phối hợp với Đoàn Trường tổ chức miễn phí dành cho SV đăng kí tự do (có xét tuyển hồ sơ để chọn lọc những SV thực sự quan tâm). Lớp học ở Trường Đại học Thủ Dầu Một do Bộ môn Tâm lí học Khoa Tâm lí Giáo dục Trường ĐHSPTPHCM phối hợp với Khoa Khoa học Giáo dục của Trường Đại học Thủ Dầu Một tổ chức miễn phí cho SV, đăng kí tự do (có xét tuyển hồ sơ để chọn lọc những SV thực sự quan tâm). Đây cũng là lớp học thử nghiệm làm tiền đề cho các lớp học sau này của các cơ sở nghiên cứu hoặc thực hiện những chương trình giáo dục KNM dành cho SV ĐHSPTPHCM. Đây cũng là một sản phẩm nghiên cứu của đề tài có thể ứng dụng.

Để phát triển KNM cho SV SP, chúng tôi áp dụng các biện pháp thực nghiệm sau đây:

**(i) Biện pháp 1: Định hướng nghiên cứu có hệ thống về KNM**

**a. Mục đích**

Cung cấp cho SV những kiến thức ban đầu về KNM, vai trò của KNM với sự thành công của mỗi người, đặc biệt là đối với nghề SP, để góp phần kích thích SV tích cực và chủ động tìm hiểu cũng như đầu tư cho việc tìm hiểu về KNM một cách hệ thống.

**b. Nội dung và yêu cầu**

SV tiếp cận với thông tin quảng bá thông qua kế hoạch tổ chức huấn luyện

KNM, tờ rơi và các thông tin của Ban tổ chức chương trình phát triển KNM cho SV ĐHSPTPHCM.

SV tìm hiểu thông tin và thực hiện một bài viết với chủ đề “KNM và nghề SP” trong hồ sơ tuyển chọn SV tham dự khóa học miễn phí tại cơ sở đào tạo.

Nghe chuyên đề dưới hình thức trao đổi, thảo luận nhóm - chia sẻ quan niệm và trò chơi nhận thức “KNM - Hành trang của SV SP” tại cơ sở đào tạo.

Tổ chức cho SV quan sát các đoạn phim ngắn (video clip) và các thông điệp nén dưới dạng thông tin cần ghi nhớ hoặc tóm tắt (show card) để bình luận và đánh giá ở các buổi nói chuyện trước khóa học, khóa huấn luyện.

SV thực hiện bài thu hoạch có sản phẩm sau khi nghe chuyên đề và gửi về Ban tổ chức. Ban tổ chức sẽ xem xét và đánh giá để làm cơ sở tuyển chọn.

Tuyển chọn SV ĐHSPTPHCM theo những điều kiện đã xác lập và biên chế vào lớp học. Chuẩn bị những thông tin của từng cá nhân và những mong mỏi, đề nghị của SV làm dữ liệu cung cấp cho giảng viên và Ban giảng huấn.

**(ii) Biện pháp 2: Tổ chức khóa huấn luyện về KNM cho SV với tên gọi “Phát triển KNM cho SV SP”**

**a. Mục đích**

Hình thành những kiến thức cơ bản về KNM để dần hình thành những KNM một cách bài bản, hệ thống thông qua quá trình SV trải nghiệm và dần dần tự huấn luyện.

Tác động đến nhận thức của SV ĐHSPTPHCM về vai trò của KNM, các bước hay quy trình hoặc biện pháp hình thành từng

KNM để SV nhận thức và tự rèn luyện.

Kích thích thái độ tích cực - chủ động tìm hiểu của SV về những KNM cần thiết trong nghề SP để chủ động rèn luyện.

Tiếp cận các tình huống có liên quan, các hoạt động nhằm giúp SV ĐHSPT phát hiện ra “mẫu chốt”, “thao tác” hay những “công cụ” của từng KNM để tự thay đổi và rèn luyện kỹ năng tương ứng cho mình trong thời gian 4 tháng.

*b. Nội dung và yêu cầu*

SV tham gia khóa học huấn luyện KNM liên tục với 10 KNM của nhóm giảng viên chuyên ngành Tâm lý học - Giáo dục học và một vài chuyên gia huấn luyện khác.

SV tiếp cận từng buổi huấn luyện với không khí cởi mở được tổ chức dưới hình thức các hoạt động trải nghiệm liên tục trong suốt buổi huấn luyện: nói về bản thân, quan sát đoạn phim ngắn - xem và ngâm, thực nghiệm tâm lý, trò chơi, trải nghiệm ngắn, hoạt động nhóm, thảo luận cặp đôi - thảo luận nhóm nhỏ, thể hiện bản thân...

SV chia sẻ thông tin, viết những cảm nhận của mình và rút ra những gì cần rèn luyện về KNM được học hay những kỹ năng có liên quan trong quá trình rèn luyện và phấn đấu.

SV sẽ làm một bài tập kết thúc khóa học như một bài tập lớn nhằm giải quyết một vấn đề dưới dạng cá nhân hoặc nhóm có nhiều nhất là 3 thành viên. Bài tập chính là một vấn đề nào đó hay một sự kiện nào đó mà SV cho rằng đó là khó khăn mình gặp phải trong cuộc sống hoặc trong quá trình làm việc cần phải giải

quyết. Sản phẩm được thực hiện dưới dạng bản in và đĩa CD hoặc VCD bằng hình thức thu âm, thu hình hay viết tiểu luận hoặc kịch bản - chương trình - dự án làm việc.

**(iii) Biện pháp 3: Lồng ghép huấn luyện KNM cho SV ĐHSPT thông qua hoạt động ngoại khóa**

*a. Mục đích*

Góp phần nâng cao nhận thức về KNM và tích lũy những kiến thức cơ sở có liên quan đến KNM và ứng dụng trong nghề SP (dạy học).

Tích lũy những mô hình hay những thao tác có liên quan đến các KNM cụ thể để hình thành KNM một cách khoa học.

Kích thích thái độ tích cực - chủ động tìm hiểu về những KNM cần thiết trong nghề SP (dạy học) để nâng cao nhận thức về vai trò, tầm quan trọng cũng như định hướng về khả năng ứng dụng của chúng trong thực tiễn nghề nghiệp, chuyên môn.

Liên tục phát huy phong trào rèn luyện KNM một cách chủ động và tích cực trên bình diện nhóm, tập thể của SV ĐHSPT.

*b. Nội dung và yêu cầu*

Thống kê các hoạt động ngoại khóa cho SV ĐHSPT và chú ý đến những hoạt động có thể lồng ghép việc huấn luyện KNM.

Đoàn trường thực hiện bản tin tuyên truyền “KNM” cho SV ĐHSPT dưới những hình thức: Bản tin cứng trước văn phòng, Bản tin về KNM được in giấy...

Đoàn trường chủ động tổ chức cuộc thi: “KNM - Hành trang của SV SP” với nội dung là tìm hiểu về các KNM, thực

hiện một số yêu cầu cơ bản của KNM thông qua các bài tập, trò chơi. Đặc biệt chú trọng nhiều đến các kỹ năng làm việc nhóm, giải quyết vấn đề của SV ĐHSP.

Thực nghiệm được tổ chức bao gồm 3 giai đoạn:

*Giai đoạn 1:* Khảo sát trước thực nghiệm và chuẩn bị tác động (từ 10-5 đến 10-6-2012)

- Sử dụng bảng hỏi để khảo sát mức độ KNM ban đầu của SV.

- Trao đổi với các giảng viên của khóa huấn luyện về thực trạng KNM của SV và thống nhất mục đích, nhiệm vụ thực nghiệm và chuẩn bị tiến hành thực nghiệm.

- Tiến hành xây dựng chương trình huấn luyện KNM dành cho SV ĐHSP.

- Xây dựng kế hoạch tác động định hướng nghiên cứu có hệ thống về KNM cho SV ĐHSP theo giới hạn và phạm vi thực nghiệm của đề tài.

- Xây dựng chương trình lồng ghép huấn luyện KNM cho SV ĐHSP thông qua hoạt động ngoại khóa mà cụ thể là dựa vào các chương trình rèn luyện kỹ năng của khoa, của trường đại học.

*Giai đoạn 2:* Tiến hành thực nghiệm (từ 10-6-2012 đến 25-7-2012)

- Tổ chức tổng kết các hình thức tác động định hướng nghiên cứu có hệ thống

về KNM.

- Tổ chức các buổi huấn luyện về KNM theo định hướng của khóa huấn luyện và chương trình huấn luyện, giao bài tập sau buổi huấn luyện về KNM tương ứng. Trong quá trình tổ chức các buổi huấn luyện, luôn lấy thông tin phản hồi từ phía SV.

- Thường xuyên nhắc nhở lớp học - khóa học thực hiện các bài tập KNM và thực hành KNM thường xuyên, liên tục để chuẩn bị cho bài tập cuối khóa.

*Giai đoạn 3:* Tiến hành khảo sát sau thực nghiệm (từ 15-12-2012 đến 29-12-2012)

Phân tích, đánh giá thực trạng KNM của SV sau khi tham gia khóa học và tự nghiên cứu tích cực - chủ động - có hệ thống. So sánh mức độ KNM đặc biệt là kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng quản lý cảm xúc và kỹ năng làm việc nhóm của nhóm thực nghiệm trước và sau thực nghiệm để đánh giá hiệu quả của thực nghiệm. Trên cơ sở đó, đưa ra kết luận và khẳng định tính đúng đắn của giả thuyết khoa học đã đề ra.

Có thể phân tích kết quả thực nghiệm cụ thể như sau:

- ***Kết quả so sánh về kỹ năng giải quyết vấn đề của SV trước và sau thực nghiệm (xem bảng 1)***

**Bảng 1.** So sánh về kỹ năng giải quyết vấn đề ở SV giữa trước và sau thực nghiệm

TT	Nội dung	Điểm trung bình (TB)		T-Test	Sự khác biệt ý nghĩa
		Trước TNg	Sau TNg		
1	Khái niệm giải quyết vấn đề	2,72	4,14	0,00	+
2	Hiểu về kỹ năng giải quyết vấn đề và các vấn đề có liên quan	3,42	4,03	0,00	+
3	Thực hiện các bước giải quyết vấn đề	3,07	4,45	0,003	+
4	Yêu cầu khi giải quyết vấn đề	2,79	3,91	0,005	+
5	Hành động động cụ thể trong từng giai đoạn	2,78	3,89	0,002	+
6	Khó khăn khi giải quyết vấn đề	3,03	4,35	0,000	+
<b>Điểm TB chung</b>		2,96	4,13	0,000	+

TNg: Thực nghiệm

T-Test: Kiểm nghiệm sự khác biệt.

Bảng 1 cho thấy có sự thay đổi khá lớn và rất khả quan về kỹ năng giải quyết vấn đề của SV SP sau thời gian thực nghiệm.

Đầu tiên, có thể nhận thấy kỹ năng giải quyết vấn đề của SV nhóm thực nghiệm có sự tăng tiến khá đáng kể sau thời gian tham gia thực nghiệm với các biện pháp tác động như sau:

- Dựa trên điểm TB của kỹ năng này thì nếu như trước khi thực nghiệm chỉ là 2,96 - ứng với mức TB thì sau thực nghiệm con số này đạt đến 4,13 - ứng với mức cao. Sự chênh lệch điểm TB giữa trước thực nghiệm và sau thực nghiệm là  $(4,13 - 2,96 = 1,17)$  hơn 1,0 điểm, cho thấy sự chênh lệch này khá đáng kể.

- Giá trị t tìm được khi thực hiện kiểm nghiệm T nhằm so sánh sự khác biệt về điểm TB giữa trước và sau thực nghiệm trong cùng nhóm là 0,00 với mức ý nghĩa là 0,01 thể hiện đây là sự khác

biệt có ý nghĩa về mặt thống kê. Nhận định trên cho thấy có cơ sở nhất định để khẳng định rằng sau thực nghiệm thì kỹ năng giải quyết vấn đề của SV nhóm thực nghiệm có sự tăng lên đáng kể.

- Khi xem xét từng biểu hiện ở kỹ năng giải quyết vấn đề của SV sau khi thực nghiệm thì các biểu hiện này đều có sự thay đổi theo hướng tích cực. Có thể đề cập một số nhận xét sau đây khi phân tích số liệu thống kê cũng như kết quả phỏng vấn khách thể thực nghiệm:

Đầu tiên, ở từng biểu hiện cụ thể đều có sự tăng lên rõ rệt về điểm TB. Cụ thể như sau khi thực nghiệm, sự chênh lệch đáng kể nhất về điểm TB là ở biểu hiện “Hiểu về khái niệm giải quyết vấn đề”. Điểm số chênh lệch là 1,42 - rất cao khi so sánh điểm TB ở biểu hiện này trước thực nghiệm (là 2,72) và sau thực nghiệm (là 4,14).

Thứ nữa, trong 6 biểu hiện được

xem như tiêu chí để đánh giá kỹ năng giải quyết vấn đề thì sau thực nghiệm, cả 6 tiêu chí đều có sự thay đổi đáng kể và sự khác biệt này là có ý nghĩa về mặt thống kê. Sự chênh lệch đáng kể nhất theo thứ tự như sau: “hiểu về khái niệm giải quyết vấn đề” ( $4,14 - 2,72 = 1,42$ ), “các khó khăn khi giải quyết vấn đề” ( $4,35 - 3,03 = 1,32$ ), “các yêu cầu khi giải quyết vấn đề” ( $3,91 - 2,79 = 1,12$ ), “các hành động cụ thể trong từng giai đoạn khi giải quyết vấn đề” ( $3,89 - 2,78 = 1,11$ ), “hiểu về khái niệm kỹ năng giải quyết vấn đề và các đặc điểm của nó” ( $4,03 - 3,42 = 0,61$ ). Nhìn chung, sự chênh lệch này khá lớn, cho thấy kỹ năng giải quyết vấn đề của SV ở nhóm thực nghiệm có sự tiến bộ nhất định.

Sau là, nếu dựa trên điểm số quy đổi của từng biểu hiện thì trước khi thực nghiệm, ở cả 7 biểu hiện, không có biểu hiện nào đạt ở mức khá theo thang điểm chuẩn khi đánh giá. Thế nhưng, sau khi thực nghiệm thì điểm số ở từng biểu hiện tăng lên và đều đạt ở mức khá (điểm TB thấp nhất là 3,89 - biểu hiện 5 và điểm TB cao nhất là “thực hiện các bước khi giải quyết vấn đề” - 4,45, kế đến là khái niệm giải quyết vấn đề - 4,35). Biểu hiện này cũng là minh chứng khá cụ thể cho sự khác biệt theo hướng phát triển hơn về kỹ năng giải quyết vấn đề sau khi thực nghiệm của nhóm thực nghiệm.

Kết quả phỏng vấn cho thấy, nhiều SV khẳng định rằng kỹ năng giải quyết vấn đề của mình đã có sự thay đổi khi được các giảng viên định hướng cách

thức giải quyết cũng như những kiến thức có liên quan như: phân loại vấn đề, quy trình giải quyết vấn đề, các thao tác cần thực hiện, các yêu cầu cơ bản khi giải quyết vấn đề (như xác định chủ vấn đề, phạm vi vấn đề, mấu chốt vấn đề...). Đơn cử kết quả phỏng vấn SV Nguyễn Hoàng T - Trường ĐHSPTPHCM: “*Mỗi lần gặp sự cố, em hay bối rối và không biết bắt đầu từ đâu để giải quyết, em thường không biết đâu là mấu chốt của vấn đề và làm cách nào có thể chọn được phương án tối ưu nhất để dần xếp mọi chuyện. Nhưng ngay trong buổi học, em đã vận dụng đã giải quyết được ngay mâu thuẫn mà em và người bạn thân học chung xảy ra trong tuần qua. Em cảm nhận ở mình đã bắt đầu hiểu và vận dụng được những điều mà thầy cô chia sẻ, hướng dẫn*”.

Tóm lại, kết quả thống kê cho thấy có sự thay đổi khá tích cực về kỹ năng giải quyết vấn đề của SV sau khi thực nghiệm, các yếu tố được tác động trong kỹ năng giải quyết vấn đề của SV đều từ mức TB lên mức cao. Kết quả thực nghiệm này cũng đồng thời cho thấy, nếu áp dụng các biện pháp tác động một cách phù hợp, được tổ chức một cách sinh động, thực tiễn nhưng khoa học và hệ thống thì hoàn toàn có thể nâng cao mức độ kỹ năng giải quyết vấn đề của SV các trường ĐHSPT trong những điều kiện tương tự.

• ***Kết quả so sánh về kỹ năng làm việc nhóm ở SV giữa trước và sau thực nghiệm (xem bảng 2)***

**Bảng 2.** So sánh về kỹ năng làm việc nhóm ở SV giữa trước và sau thực nghiệm

TT	Nội dung	Điểm TB		T-Test	Sự khác biệt ý nghĩa
		Trước TNg	Sau TNg		
1	Khái niệm về kỹ năng làm việc nhóm	2,78	3,89	0,003	+
2	Những yêu cầu khi làm việc nhóm	2,88	3,99	0,002	+
3	Mức độ thực hiện các thao tác, kỹ năng liên quan đến kỹ năng làm việc nhóm	3,50	4,42	0,000	+
4	Khó khăn của SV khi làm việc nhóm	3,06	4,00	0,000	+
<b>Điểm TB chung</b>		<b>3,05</b>	<b>4,07</b>	0,00	+

Trước thực nghiệm, kỹ năng làm việc nhóm của SV ĐHSPTP chỉ ở mức TB với điểm TB là 3,05. Nhưng sau khi thực nghiệm, kỹ năng làm việc nhóm của SV đã lên mức cao với điểm TB là 4,07. Đồng thời, giá trị t tìm được khi so sánh điểm TB của kỹ năng làm việc nhóm giữa trước thực nghiệm và sau thực nghiệm là 0,00 cho thấy có sự khác biệt ý nghĩa trên bình diện thống kê. Trong từng nội dung cụ thể cũng đều biểu hiện rõ sự khác biệt về mặt thống kê giữa trước và sau thực nghiệm như sau:

*Về khái niệm kỹ năng làm việc nhóm:* Trước thực nghiệm, điểm TB chỉ ở mức TB với 2,78. Nhưng sau thực nghiệm, điểm TB đã có sự chênh lệch đáng kể với 3,89 rơi vào mức cao; giá trị t là 0,003, cho phép kết luận có sự khác biệt ý nghĩa giữa trước và sau thực nghiệm. Cụ thể, trước thực nghiệm chỉ có 60,0% SV có nhận thức đúng về khái niệm kỹ năng làm việc nhóm (số liệu nghiên cứu thực trạng cũng khá tương ứng với 67,5%) thì sau khi thực nghiệm đã có đến 96,77% SV trả lời đúng khái niệm kỹ năng làm việc nhóm: “Kỹ năng

làm việc nhóm là khả năng hợp tác với các thành viên khác trong nhóm để thực hiện có hiệu quả nhiệm vụ chung của nhóm”, chỉ có 2 SV trả lời sai về khái niệm kỹ năng làm việc nhóm. Rõ ràng, dù đây chỉ là những tín hiệu ban đầu nhưng những tín hiệu tích cực này là những hiệu quả rất đáng trân trọng.

*Về những yêu cầu khi làm việc nhóm:* Trước thực nghiệm, điểm TB ở nội dung này chỉ đạt mức TB với 2,88. Nhưng sau thực nghiệm, điểm TB đã đạt ở mức cao với 3,99; giá trị t là 0,002, cho phép kết luận có sự khác biệt ý nghĩa giữa trước và sau thực nghiệm trong nội dung này. Nếu như trước thực nghiệm chỉ có 60,0% SV lựa chọn chính xác yêu cầu của kỹ năng làm việc nhóm, số liệu thực trạng cũng tương ứng với 61,2% thì sau thực nghiệm tỉ lệ này tăng khá đáng kể. Có đến 98,38% SV lựa chọn đúng yêu cầu: “Các thành viên hiểu được mục tiêu chung của nhóm, chấp hành nguyên tắc, cởi mở, sẵn sàng hỗ trợ lẫn nhau, giải quyết được các xung đột nội bộ và kiểm tra, đánh giá lẫn nhau”, chỉ còn 1 SV lựa chọn sai đáp án.

Về mức độ thực hiện các thao tác, kỹ năng liên quan đến kỹ năng làm việc nhóm: Trước thực nghiệm, nội dung này chỉ đạt mức khá với điểm TB là 3,50. Nhưng sau thực nghiệm, điểm TB đã lên mức cao với 4,42; giá trị  $t$  là 0,00, cho phép kết luận có sự khác biệt ý nghĩa giữa trước và sau khi thực nghiệm. Số liệu nghiên cứu thực trạng cũng cho thấy SV ĐHSPTP đạt mức khá với điểm TB là 3,65. Phân tích cụ thể các câu trả lời, trước thực nghiệm nhận thấy có 9/15 thao tác hay kỹ năng được SV đánh giá ở mức “khá” và có 6/15 thao tác hay kỹ năng được SV đánh giá ở mức “TB”. Nhưng sau thực nghiệm, 10/15 kỹ năng được SV đánh giá ở mức cao và có 5/15 kỹ năng SV đánh giá ở mức khá. Trước thực nghiệm, nội dung: “Đóng vai trò: thủ lĩnh khi được các thành viên trong nhóm tin nhiệm hoặc thấy mình có khả năng” có điểm TB thấp nhất trong nhóm trước thực nghiệm với 3,00 lần trong nghiên cứu thực trạng với điểm TB là 3,26, rơi vào mức TB. Sau khi thực nghiệm, nội dung này được cải thiện một cách đáng kể với 4,40 ở mức cao.

Về khó khăn của SV khi làm việc nhóm: Trước thực nghiệm, điểm TB của nội dung này 3,06, rơi vào mức thường xuyên gặp những khó khăn. Nhưng sau khi thực nghiệm, điểm TB lên đến 4,00 rơi vào mức thỉnh thoảng

gặp những khó khăn; giá trị  $t$  là 0,00, cho phép kết luận có sự khác biệt ý nghĩa giữa trước và sau khi thực nghiệm. Trước thực nghiệm, nội dung: “điểm đạt không tốt khi trình bày trước nhóm” có tỉ lệ SV gặp khó khăn nhiều nhất với tổng tỉ lệ ở mức rất thường xuyên và thường xuyên là 60,0%. Thế nhưng sau thực nghiệm, con số này được giảm khá đáng kể, chỉ còn 20%. Trong quá trình tác động, giảng viên đã hướng dẫn cũng như dành thời gian để SV có cơ hội trao đổi ý kiến, giảng viên theo sát để góp ý khi họ tiến hành thảo luận và trao đổi. Chính sự theo dõi, thực hành ngay trên lớp và chỉnh sửa kịp thời đã phần nào khắc phục một số khó khăn cũng như hạn chế khi SV làm việc nhóm.

Như vậy, từ sự phân tích trên, có thể kết luận là có sự khác biệt trong kỹ năng làm việc nhóm ở SV giữa trước và sau khi thực nghiệm. Nhờ biện pháp tác động mà kỹ năng làm việc nhóm của SV được cải thiện một cách đáng kể, từ mức TB (điểm TB = 3,05) lên mức cao (điểm TB = 4,07).

• **Kết quả so sánh về kỹ năng quản lý cảm xúc của SV giữa trước và sau thực nghiệm** (xem bảng 3)



**Bảng 3.** So sánh về kỹ năng quản lý cảm xúc ở SV ĐHSP giữa trước và sau thực nghiệm

TT	Nội dung	Điểm TB		T - Test	Sự khác biệt ý nghĩa
		Trước TNg	Sau TNg		
1	Khái niệm về kỹ năng quản lý cảm xúc	2,38	3,49	0,002	+
2	Những yêu cầu khi quản lý cảm xúc	2,68	3,59	0,001	+
3	Mức độ thực hiện các thao tác, kỹ năng liên quan đến kỹ năng quản lý cảm xúc	3,50	4,54	0,000	+
4	Khó khăn của SV khi thực hiện kỹ năng quản lý cảm xúc	3,43	4,53	0,000	+
<b>Tổng</b>		<b>3,00</b>	<b>4,04</b>	<b>0,00</b>	<b>+</b>

TNg: Thực nghiệm

T-Test: Kiểm nghiệm sự khác biệt.

Điểm số đạt được ở kỹ năng quản lý cảm xúc của SV ĐHSP chỉ ứng với mức TB khi điểm TB là 3,00. Nhưng sau khi thực nghiệm, kỹ năng quản lý cảm xúc của SV ĐHSP đã đạt mức cao với điểm TB là 4,04; đồng thời giá trị t tìm được khi so sánh điểm TB về quản lý cảm xúc của SV ĐHSP giữa trước và sau thực nghiệm là 0,00, cho thấy có sự khác biệt ý nghĩa trên bình diện thống kê.

Về khái niệm kỹ năng quản lý cảm xúc của SV ĐHSP: Trước thực nghiệm, điểm TB chỉ ở mức TB (điểm TB=2,38). Nhưng sau thực nghiệm, điểm TB đã có sự chênh lệch đáng kể với 3,49, rơi vào mức khá cao; giá trị t là 0,003 cho phép kết luận có sự khác biệt ý nghĩa giữa trước và sau thực nghiệm về nhận thức khái niệm kỹ năng quản lý cảm xúc của SV ĐHSP. Hay mức độ thực hiện các thao tác, kỹ năng liên quan đến kỹ năng cảm xúc, trước thực nghiệm đã đạt đến con số 3,50, nhưng sau thực nghiệm con số này tăng vọt lên đến 4,54 – mức rất

cao, cho thấy có sự thay đổi rất tích cực về kỹ năng quản lý cảm xúc của SV ĐHSP sau khi thực nghiệm.

### 3. Kết luận

Tóm lại, kết quả thực nghiệm cho thấy, có sự khác biệt ý nghĩa khi so sánh giữa trước và sau thực nghiệm. Điều này cũng khẳng định được tính khả thi và hiệu quả của các biện pháp thực nghiệm phát triển KNM cho SV. Ở từng kỹ năng như: giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, quản lý cảm xúc... đều có sự tăng lên một cách đáng kể. Kiểm nghiệm thống kê cũng cho thấy có sự khác biệt giữa trước và sau thực nghiệm và sự khác biệt này có ý nghĩa về mặt thống kê.

Nói cách khác, các biện pháp thực nghiệm mà nghiên cứu đưa ra có sự tác động tích cực đến việc phát triển một số KNM cho SV tại các trường ĐHSP. Như vậy, các biện pháp thực nghiệm này có thể được áp dụng trong thực tiễn để phát triển KNM cho SV ĐHSP hiện nay.

**Ghi chú:** Bài báo trích từ kết quả đề tài nghiên cứu khoa học cấp Bộ: “Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên đại học sư phạm”, mã số B.2012.19.75.

#### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Quy định về chuẩn nghề nghiệp giáo viên ban hành kèm theo Quyết định số 02 năm 2008 của Bộ trưởng Bộ giáo dục và Đào tạo*, Hà Nội.
2. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2010), *Một số vấn đề chung về kỹ năng sống và giáo dục kỹ năng sống cho học sinh trong nhà trường phổ thông*, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
3. Nguyễn Thanh Bình (2007), *Giáo trình giáo dục kỹ năng sống*, Nxb Đại học Sư phạm.
4. Daniel Goleman (1998), *Trí tuệ xúc cảm trong công việc*, Nxb Tri thức, Hà Nội.
5. Vũ Hoàng Ngân, Trương Thị Nam Thắng (2009), *Xây dựng và phát triển nhóm làm việc*, Nxb Phụ nữ, Hà Nội.
6. Nhiều tác giả (2010), *Cẩm nang những kỹ năng thực hành xã hội cần thiết cho sinh viên*, Nxb Trẻ, TPHCM.
7. Huỳnh Văn Sơn (2012), *Kỹ năng mềm cho sinh viên đại học sư phạm*, Nxb Giáo dục.
8. Giuseppe Giusti (2008), *Soft skills for Lawyer*, Chelsea publishing.
9. Goeran, Nieragden (2000), *The soft skills of Business English*, ELT newsletter, Macmillan Publishing Company.

**Người phản biện khoa học: TS. Trần Thị Thu Mai**

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 11-7-2013; ngày phản biện đánh giá: 13-8-2013;

ngày chấp nhận đăng: 17-9-2013)