

## KẾT QUẢ ĐÁNH GIÁ MỘT SỐ BIỆN PHÁP NÂNG CAO KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ TRONG THỰC TẬP TỐT NGHIỆP CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC TẠI THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ MINH HỒNG\*, NGUYỄN THỊ TỨ\*

### TÓM TẮT

*Bài viết đề cập một số biện pháp nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề trong thực tập tốt nghiệp (TTN) của sinh viên (SV) đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM). Kết quả nghiên cứu cho thấy dù có sự đánh giá khác nhau về trị số trung bình nhưng các biện pháp đề xuất đều được SV và người hướng dẫn thực tập đánh giá là thực sự cần thiết đối với việc phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTN cho SV đại học tại TPHCM.*

**Từ khóa:** nâng cao, kỹ năng giải quyết vấn đề, thực tập tốt nghiệp.

### ABSTRACT

#### *The result of evaluation measures to improve problem solving skills in the practicum of university students in Ho Chi Minh City*

*The article discusses a number of measures to improve the problem solving skills in the practicum of University students in Ho Chi Minh City. Research results show that despite the different average values, proposed solutions were regarded by both students and instructors as necessary for the development of problem solving skills in the practicum of university students in Ho Chi Minh City.*

**Keywords:** improve, problem solving skills, practicum.

### 1. Đặt vấn đề

Thực tập tốt nghiệp là một khâu quan trọng trong quá trình đào tạo SV ở các trường chuyên nghiệp nói chung và các trường đại học, cao đẳng nói riêng. Hoạt động này giúp SV củng cố và bổ sung những kiến thức lí thuyết đã học trên lớp, nâng cao kỹ năng giải quyết các vấn đề trong thực tế, bồi dưỡng cho SV lòng yêu nghề, năng lực công tác thực tế để họ nhạy bén và năng động hơn khi trong quá trình công tác thực tế sau này [2]. Những trải nghiệm ban đầu về nghề nghiệp tại các cơ sở thực tập giúp SV tự tin hơn sau khi ra trường để thực sự tham gia thị trường lao động. Chính vì vậy,

trong những năm vừa qua, các cơ sở giáo dục đào tạo đã rất quan tâm đến hoạt động TTN của SV, coi đó là một trong những nhiệm vụ quan trọng nâng cao chất lượng đào tạo. Bên cạnh đó, đối với bản thân SV, quá trình TTN cũng là dấu mốc đáng nhớ trong quá trình học tập, rèn luyện ở trường đại học. Tuy nhiên, đây cũng là thời kì khó khăn đối với không ít SV, bởi đây là lần đầu tiên SV được tiếp xúc, làm việc trong một môi trường công việc thực sự, khác xa với môi trường học tập tại trường đại học. Thực tế, trong các đợt TTN, không ít trường hợp SV tỏ ra lúng túng, lo lắng khi đối mặt với các vấn đề gặp phải. Kết

\* TS, Trường Đại học Sư phạm TPHCM; Email: hongntm@hcmup.edu.vn

qua giải quyết vấn đề luôn có ý nghĩa nhất định với tâm lí của chủ thể, qua đó có thể tiếp thêm niềm tin, động lực để SV hoàn thành kì TTTN một cách tốt nhất, ngược lại có thể ảnh hưởng đến cảm xúc và kết quả thực tập của SV. Chính vì vậy, tìm ra những biện pháp nâng cao kĩ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN cho SV là một trong những yêu cầu cấp bách.

## 2. Giải quyết vấn đề

### 2.1. Khách thể và phương pháp nghiên cứu

Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi là phương pháp chính nhằm xác định mức độ kĩ năng giải quyết vấn đề trong TTTN của SV đại học tại TPHCM. Khách thể nghiên cứu chính của đề tài bao gồm 1179 SV được khảo sát trên bốn trường đại học tại TPHCM. Trong đó, Trường Đại học Sư phạm TPHCM với 296 (25,1%) SV, Trường Đại học Ngân hàng TPHCM với 310 (26,3%) SV, Trường Đại học Kinh tế TPHCM với 359 (30,4%) SV và Trường Đại học Nguyễn Tất Thành với 214 (18,2%).

Bảng hỏi chính thức gồm hai bảng hỏi dành cho nhóm khách thể là SV và giảng viên hướng dẫn, người hướng dẫn tại đơn vị TTTN.

Thứ nhất, bảng hỏi dành cho khách thể là SV với mục đích khảo sát về kĩ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN của SV. Bảng hỏi bao gồm phần thông tin khách thể khảo sát và phần nội dung khảo sát, cụ thể:

**Phần 1.** Từ câu 1 đến câu 8 đề cập đến mức độ gặp phải các vấn đề trong đợt TTTN và nhận thức của SV về các vấn

đề cơ bản liên quan kĩ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN.

**Phần 2.** Từ câu 9 đến câu 13 xác định kĩ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN của SV qua 5 tình huống SV thường gặp trong đợt TTTN.

**Phần 3.** Từ câu 13 đến câu 15 là tìm hiểu về tự đánh giá của SV về kĩ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN.

**Phần 4.** Gồm 5 câu hỏi tìm hiểu ý kiến nhằm nâng cao kĩ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV:

Câu 1. Tìm hiểu ý kiến của SV về vai trò của các biện pháp đề xuất với việc phát triển kĩ năng giải quyết vấn đề cho SV trước kì TTTN.

Câu 2. Tìm hiểu ý kiến của SV về chương trình tập huấn, giao lưu về kĩ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV.

Câu 3. Tìm hiểu ý kiến của SV về nội dung chương trình tập huấn, giao lưu về kĩ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV.

Câu 4. Tìm hiểu ý kiến của SV về hình thức của chương trình tập huấn, giao lưu về kĩ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV.

Câu 5. Tìm hiểu ý kiến của SV về các yêu cầu của chương trình tập huấn, giao lưu về kĩ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV.

### 2.2. Kết quả nghiên cứu một số biện pháp nâng cao kĩ năng giải quyết vấn đề trong TTTN của SV đại học tại TPHCM

2.2.1. Mức độ kĩ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN của SV đại học tại TPHCM (xem bảng 1)

**Bảng 1.** Mức độ kỹ năng giải quyết vấn đề của SV

Mức độ kỹ năng	Tần số	Tỉ lệ %
Kỹ năng ban đầu	778	67,6
Kỹ năng mức thấp	195	16,9
Kỹ năng trung bình	90	7,8
Kỹ năng cao	34	3,0
Kỹ năng hoàn hảo	54	4,7

Kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN của SV đại học TP HCM được đánh giá bằng hệ thống các tình huống và bài tập mô tả trên giấy. Chúng tôi đã liệt kê 5 tình huống SV thường gặp trong quá trình TTTN và yêu cầu SV lựa chọn các chỉ báo để giải quyết vấn đề. Căn cứ vào việc lựa chọn các chỉ báo đó có thể đánh giá một cách khách quan kỹ năng giải quyết vấn đề của SV.

Bảng 1 cho thấy kỹ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN của SV chủ yếu ở mức kỹ năng ban đầu với 778 SV chiếm 67,6%, một tỉ lệ khá cao so với bình diện chung. Ở mức độ này, SV không có mong muốn giải quyết tình huống có vấn đề và cũng không huy động các thao tác nào của quá trình giải quyết vấn đề TTTN. So sánh với mức độ gặp vấn đề trong TTTN cho thấy có tới 85,2% SV gặp vấn đề từ mức độ trung bình đến rất nhiều nhưng lại có tới 67,6% SV chưa có ý thức trong việc tìm cách giải quyết vấn đề của chính mình. Điều này thể hiện sự mâu thuẫn trong nhận thức và hành vi của SV. SV nhận thức rất rõ các vấn đề của mình nhưng lại chưa chủ động, tích cực trong việc giải quyết các vấn đề. Đây là một kết quả thực sự đáng phải lưu ý khi muốn nâng cao kỹ năng này ở SV.

Tiếp theo, tỉ lệ 16,9% SV lại rơi vào mức thấp. Ở mức độ này, SV có ý

thức về tính cần thiết trong việc giải quyết vấn đề và có thực hiện được thao tác trong quá trình giải quyết vấn đề nhưng còn rất hạn chế. SV bộc lộ sự hạn chế trong kỹ năng giải quyết vấn đề, chính vì vậy SV thường không giải quyết được triệt để hoặc gặp rất nhiều khó khăn khi giải quyết vấn đề.

Đứng vị trí thứ ba, tỉ lệ 7,8% SV đạt mức độ trung bình, có nghĩa là SV đã thực hiện tương đối đầy đủ các thao tác trong quá trình giải quyết vấn đề, nhưng thao tác sai còn đáng kể trong những tình huống khác nhau. Chính vì vậy, ở những vấn đề quen thuộc SV có thể giải quyết được nhưng với tình huống mới thì khả năng ứng xử còn kém.

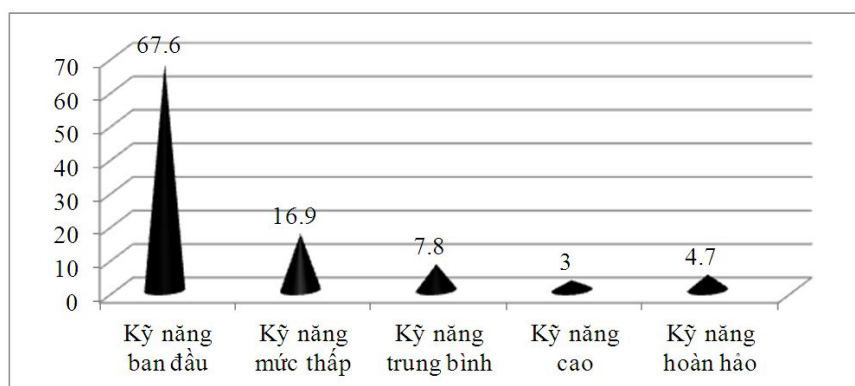
Kết quả thống kê cho thấy tổng ba mức trung bình, yếu và kém có tỉ lệ lên đến 92,3%, một tỉ lệ rất cao. Như vậy, có thể thấy rằng, trên bình diện chung thì có hơn 90% SV chưa có kỹ năng giải quyết vấn đề trong đợt TTTN một cách tích cực để phát triển được chính bản thân và hỗ trợ hoạt động nghề nghiệp tương lai. Vấn đề này lại một lần nữa đặt ra nghi vấn về kết quả của hoạt động TTTN hiện nay khi đa số SV đều có kết quả khá cao trong kì TTTN.

Cuối cùng, chỉ có 7,7% SV đạt mức độ cao và hoàn hảo trong kỹ năng giải quyết vấn đề khi TTTN. Con số khá

khiêm tốn này là một hồi chuông cảnh báo về thực trạng rèn luyện kỹ năng mềm nói chung và kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN nói riêng của SV đại học tại TPHCM. Để hoàn thành tốt đợt TTTN, hệ thống kiến thức và kỹ năng nghề

ng nghiệp chỉ mới là điều kiện cần, điều kiện đủ chính là hệ thống kỹ năng mềm mà kỹ năng giải quyết vấn đề là cốt lõi để SV thích ứng nhanh chóng vào đợt TTTN và hoàn thành nhiệm vụ.

**Biểu đồ 1. Mức độ kỹ năng giải quyết vấn đề của SV**



### 2.2.2. Một số biện pháp nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN của SV đại học tại TPHCM

#### 2.2.2.1. Một số nguyên tắc trong việc xây dựng biện pháp nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN của SV đại học tại TPHCM

Những nguyên tắc trong xây dựng chương trình nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề dựa trên những nguyên tắc chung của việc hình thành kỹ năng cũng như nguyên tắc riêng cho lứa tuổi SV và các đặc điểm của quá trình TTTN, cụ thể như sau:

- *Đảm bảo tính khoa học*

Để xây dựng chương trình nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề phải dựa trên cơ sở khoa học. Nguyễn Văn Tuấn trong cuốn sách *Đi vào nghiên cứu khoa học* khi bàn về cơ sở khoa học cho rằng một phát biểu chỉ được xem là khoa học khi

có ít nhất ba điều kiện sau: dữ liệu thật, công bố trước công chúng và tính tái xác định. Trong đó, để đáp ứng điều kiện dữ liệu thật thì các biện pháp đưa ra phải liên quan tới vấn đề đang được nghiên cứu, có khả năng quan sát, thu thập hay đo lường được và không dựa vào kinh nghiệm cá nhân hay suy luận theo cảm tính. Bằng chứng khoa học là những kết quả, dữ liệu đã được công bố trên các tập san chuyên ngành, có sự phản biện từ phía chuyên gia và kết quả phải có khả năng tái xác nhận [7]. Trong đề tài này, chúng tôi xây dựng những biện pháp dựa trên cơ sở lý thuyết các nguyên tắc và phương pháp dạy học giải quyết vấn đề trong giáo dục của các đề tài liên quan đã xác lập trước đó. Trong đó, các biện pháp cần phải được xây dựng sao cho có thể đánh giá được hiệu quả biện pháp tác

động tới đối tượng theo các mức độ cụ thể với các chỉ báo, chuẩn mực rõ ràng.

- *Đảm bảo tính giáo dục*

Là một hiện tượng xã hội, giáo dục chịu sự tác động hay còn gọi là chịu sự quy định của các lĩnh vực khác của đời sống xã hội, của các quá trình xã hội khác: kinh tế, chính trị, xã hội, văn hóa... Khi những quá trình xã hội đó có những biến đổi, bắt nguồn từ những biến đổi về trình độ sản xuất và tính chất của quan hệ sản xuất, rồi kéo theo những biến đổi về chế độ chính trị, cấu trúc xã hội và hệ tư tưởng của xã hội thì toàn bộ hệ thống xã hội tương ứng với hình thái kinh tế xã hội đó cũng biến đổi theo. Ngay cả những biến đổi về văn hóa – khoa học cũng buộc giáo dục phải có những biến đổi tương ứng. Chính vì vậy, căn cứ vào tính chất của giáo dục thì những biện pháp đưa ra cần tránh giữ nguyên các biện pháp đã hình thành trước đây khi những điều kiện xã hội hiện tại đã thay đổi. Những biện pháp hiện tại được đề xuất chỉ góp phần định hướng nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề, không nhằm mục đích thay SV giải quyết các vấn đề gặp phải. Những biện pháp này được thay đổi có định hướng cho phù hợp với đặc trưng của từng chuyên ngành cụ thể mà SV đang học.

Để đảm bảo tính giáo dục, những biện pháp đưa ra để xây dựng chương trình nhất thiết phải có tác động tích cực trong việc góp phần nâng cao khả năng giải quyết những vấn đề đã được nêu ra cho SV dựa trên các yếu tố về nhu cầu, động cơ, nội dung học tập, phương pháp - phương tiện phát triển kỹ năng giải quyết

vấn đề cho SV... Sau khi thực hiện biện pháp, phải có quy trình đánh giá và đúc kết kinh nghiệm một cách khoa học.

- *Đảm bảo tính phù hợp*

Tính phù hợp của các biện pháp thể hiện ở việc các biện pháp này phải đáp ứng được mức độ về sự cần thiết phải giải quyết vấn đề SV gặp phải và phải phù hợp với khả năng, năng lực thực hiện của các nguồn lực trực tiếp thực hiện để đảm bảo tính khả thi, tính hiệu quả của các biện pháp đưa ra. Hơn hết, nội dung và hình thức của biện pháp đều phải dựa trên những đặc điểm riêng về tâm lý của SV năm cuối và của quá trình TTTN làm cơ sở đề xuất.

- *Đảm bảo tính thực tiễn*

Để đảm bảo tính thực tiễn thì nội dung biện pháp đưa ra phải góp phần giải quyết những vấn đề gần gũi, cấp bách, có tính thời sự đối với SV thực tập. Biện pháp phải cụ thể, rõ ràng, có tính ứng dụng cao để SV sau khi tham gia những chương trình nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề đều có thể vận dụng kỹ năng và kiến thức mới vào các tình huống thực của cuộc sống.

Đảm bảo tính thực tiễn cần lưu ý các biện pháp phải hướng đến “học đi đôi với hành”, phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề cần tập trung vào việc giúp SV được trải nghiệm và xử lý các tình huống. Các biện pháp có sự tác động giúp SV hành động có kế hoạch nhằm biến đổi những hạn chế ở bản thân bằng tính tích cực để cải thiện dần kỹ năng giải quyết vấn đề.

- *Đảm bảo tính toàn diện*

Đảm bảo tính toàn diện là sự đảm bảo việc thực hiện hệ thống các quy tắc đã nêu trên trong quá trình xây dựng chương trình nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề. Qua đó, SV phải được nâng cao toàn diện về kiến thức, khả năng áp dụng vào thực tiễn và có thái độ tích cực trước những tình huống trong quá trình thực tập. Tác động phải chú trọng cả ba mặt phát triển nhận thức, thái độ và hành vi trong việc hình thành và phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề cho SV. Sự gắn kết giữa ba thành tố này tạo nên sự vững chắc để hướng đến sự tự rèn luyện ở chính SV sau khi kết thúc khóa huấn luyện tại trường.

Như vậy, để xây dựng chương trình nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV phải đảm bảo được những quy tắc trên, đó vừa là cơ sở để xây dựng cũng đồng thời là thước đo đánh giá tính hiệu quả của biện pháp.

#### 2.2.2.2. Một số biện pháp nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN của SV đại học tại TPHCM

Để đảm bảo tính hệ thống, khoa học, khi xây dựng các biện pháp cần dựa trên cơ sở lý luận là các lý thuyết đã xác lập trước đó.

Trên cơ sở kết quả của các nghiên cứu về nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề cho thấy, có đa dạng các biện pháp nâng cao giải quyết vấn đề, có thể đề cập các biện pháp được xây dựng và bước đầu kiểm nghiệm tính hiệu quả như sau:

- Tăng cường phương pháp dạy học hợp tác và dạy học giải quyết vấn đề trong chương trình học của học sinh, SV. [5]

- Xây dựng mô hình giảng dạy ngoại khóa, thực hành kết hợp với chương trình học về nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề cho học sinh, SV như mô hình Elias - Clabby hay chương trình dạy học của Victor Battistish và đồng tác giả. [6]

- Xây dựng các khóa học, giao lưu, trao đổi ngắn hạn về kỹ năng giải quyết vấn đề theo các chuyên đề cụ thể. [1]

Như vậy, có thể thấy các biện pháp nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề có thể được thiết kế kết hợp với chương trình học, cũng có thể xây dựng như một chương trình riêng. Với đối tượng là SV đại học và mục tiêu là nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề trong các kiểu vấn đề thường gặp khi TTTN, nghiên cứu đã xác định các biện pháp như sau:

- Các biện pháp chung:
  - + Trang bị những chuyên đề về kỹ năng mềm cho SV Đại học;
  - + Phát hành cẩm nang: Các vấn đề thường gặp trong TTTN;
  - + Mời các giảng viên có kinh nghiệm chia sẻ và hướng dẫn kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN.
- Các biện pháp cho từng vấn đề riêng:
  - + Điều chỉnh, bổ sung nội dung tập huấn, phổ biến quy chế TTTN rõ ràng và thiết thực hơn cho nhóm vấn đề liên quan tới chuyên môn, nghiệp vụ và quy chế;
  - + Mời người lao động, nhà tuyển dụng, người điều hành ở các cơ sở thực tập báo cáo tình hình thực tế và yêu cầu cụ thể khi TTTN cho nhóm vấn đề liên quan tới giao tiếp - ứng xử - thiết lập mối quan hệ;

+ Tổ chức cuộc thi hoặc hội thảo trước khi thi TTTN để tạo ra sự thích ứng của SV cho nhóm vấn đề liên quan tới sự thích ứng;

+ Có hình thức tuyển chọn trưởng đoàn, phó trưởng đoàn TTTN (SV) phù hợp hơn, hiệu quả hơn và biện pháp, có chế độ đánh giá - khen thưởng đối với trưởng đoàn, phó đoàn TTTN (SV) cho nhóm vấn đề liên quan tới tập thể đoàn thực tập;

+ Chia sẻ kinh nghiệm TTTN từ SV khóa trước cho nhóm vấn đề liên quan đến đời sống tinh thần và điều kiện vật chất.

2.2.2.3. Ý kiến của SV về vai trò của một số biện pháp phát triển kỹ năng giải quyết nội dung được đề xuất cho SV trước kì TTTN

Để đánh giá mức độ cần thiết của những biện pháp được đề xuất, chúng tôi đã đưa những biện pháp này vào bảng hỏi và yêu cầu SV đưa ra ý kiến. Kết quả thu được như ở bảng 2 sau đây:

**Bảng 2.** Ý kiến của SV về vai trò của một số biện pháp phát triển kỹ năng giải quyết nội dung

Biện pháp	Đánh giá (%)					ĐTB	Thứ hạng
	Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Khá cần thiết	Rất cần thiết		
Trang bị những chuyên đề về kỹ năng mềm cho SV đại học	0,7	0,8	21,8	31,2	45,4	4,20	1
Điều chỉnh, bổ sung nội dung tập huấn, phổ biến quy chế TTTN rõ ràng và thiết thực hơn	0,7	4,4	27,2	36,7	31,1	3,93	4
Chia sẻ kinh nghiệm TTTN từ SV khóa trước	0,2	4,0	25,0	34,9	35,9	4,02	3
Mời người lao động, nhà tuyển dụng, người điều hành ở các cơ sở thực tập báo cáo tình hình thực tế và yêu cầu cụ thể khi TTTN	2,4	7,7	27,2	31,6	31	3,81	5
Có hình thức tuyển chọn trưởng đoàn, phó trưởng đoàn TTTN (SV) phù hợp hơn, hiệu quả hơn	1,9	7,6	29,4	35,6	25,6	3,75	6
Có chế độ đánh giá - khen thưởng đối với trưởng đoàn, phó trưởng đoàn TTTN (SV)	2,2	8,9	35,4	34,0	19,5	3,60	9
Tổ chức cuộc thi hoặc hội thảo trước khi thi TTTN để tạo ra sự thích ứng của SV	2,2	9,7	28,5	34,8	24,7	3,70	8
Phát hành cẩm nang: Các nội dung thường gặp trong TTTN	1,7	10,6	28,2	32,5	27,0	3,73	7
Mời các giảng viên có kinh nghiệm chia sẻ và hướng dẫn kỹ năng giải quyết nội dung trong TTTN	1,8	4,5	21,0	34,3	38,4	4,03	2

Bảng 2 cho thấy các biện pháp được đề xuất để nâng cao kỹ năng giải quyết nội dung trong TTTN cho SV đều được đánh giá ứng với thang điểm chuẩn ở mức khá cần thiết khi có điểm trung bình (ĐTB) trải dài từ 3,60 đến 4,20, rơi vào mức khá cần thiết đến rất cần thiết.

Đầu tiên, ĐTB cao nhất là biện pháp trang bị những chuyên đề về kỹ năng mềm cho SV đại học với ĐTB = 4,20 (với tỉ lệ lựa chọn mức độ rất cần thiết và khá cần thiết là 76,6%, một tỉ lệ khá cao so với mặt bằng chung). Các trường đại học đã có sự cố gắng trong việc trang bị những chuyên đề kỹ năng mềm cho SV nhưng thực sự chưa có hiệu quả. Kết quả này cho thấy nhu cầu học tập, trang bị những tri thức về kỹ năng mềm của SV là rất lớn và cũng là một hồi chuông cảnh báo về công tác giảng dạy kỹ năng mềm cho SV ở các trường đại học hiện nay. Bạn L.T.B chia sẻ: *“Mặc dù cũng được tham gia một số chuyên đề kỹ năng mềm, nhưng mình thấy vẫn chưa thực sự áp dụng được những điều đã học vào thực tế...”*.

Xếp ở vị trí thứ hai được SV lựa chọn là biện pháp mời các giảng viên có kinh nghiệm để chia sẻ và hướng dẫn kỹ năng giải quyết nội dung trong TTTN, với ĐTB = 4,03, tỉ lệ lựa chọn mức độ rất cần thiết và khá cần thiết lên tới 72,7%. Biện pháp này cũng đã được các trường áp dụng, tuy nhiên các trường chỉ mới quan tâm nhiều đến những kỹ năng như: kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng làm việc nhóm... mà chưa thực sự quan tâm đến kỹ năng giải quyết nội dung, đặc biệt là kỹ năng giải quyết nội dung trong TTTN cho

SV. Thực tế, rất hiếm những chương trình nâng cao kỹ năng giải quyết nội dung trong TTTN cho SV được tổ chức tại các trường đại học.

Biện pháp chia sẻ kinh nghiệm TTTN từ SV khóa trước được SV đánh giá ở thứ hạng thứ ba với ĐTB = 4,02, tỉ lệ lựa chọn của cả hai mức rất cần thiết và khá cần thiết là 70,8%. Những kinh nghiệm thực tiễn trong quá trình TTTN của các SV khóa trước là những bài học rất bổ ích cho SV chuẩn bị cho kì TTTN của mình. Hơn ai hết, đây là lực lượng vừa gần gũi với SV, vừa có những trải nghiệm thực tiễn mới mẻ mà ngay cả những giảng viên hướng dẫn cũng không thể cung cấp cho SV.

Xếp ở các vị trí tiếp theo lần lượt từ thứ hạng thứ 4 đến thứ 8, với ĐTB từ 3,70 đến 3,93 là các biện pháp: Điều chỉnh, bổ sung nội dung tập huấn, phổ biến quy chế TTTN rõ ràng và thiết thực hơn (ĐTB = 3,93); Mời người lao động, nhà tuyển dụng, người điều hành ở các cơ sở thực tập báo cáo tình hình thực tế và yêu cầu cụ thể khi TTTN (ĐTB = 3,81); Có hình thức tuyển chọn trường đoàn, phó trường đoàn TTTN (SV) phù hợp hơn, hiệu quả hơn (ĐTB = 3,75); Phát hành cẩm nang: Các nội dung thường gặp trong TTTN (ĐTB = 3,73); Tổ chức cuộc thi hoặc hội thảo trước khi thi TTTN để tạo sự thích ứng của SV (ĐTB = 3,70). Đây đều là những biện pháp mang tính mới mẻ, chính vì vậy, sự đánh giá của SV có phần hạn chế so với các biện pháp khác nhưng dẫu sao thì những biện pháp này vẫn được xem là khá cần thiết đối với việc nâng cao kỹ năng giải quyết nội

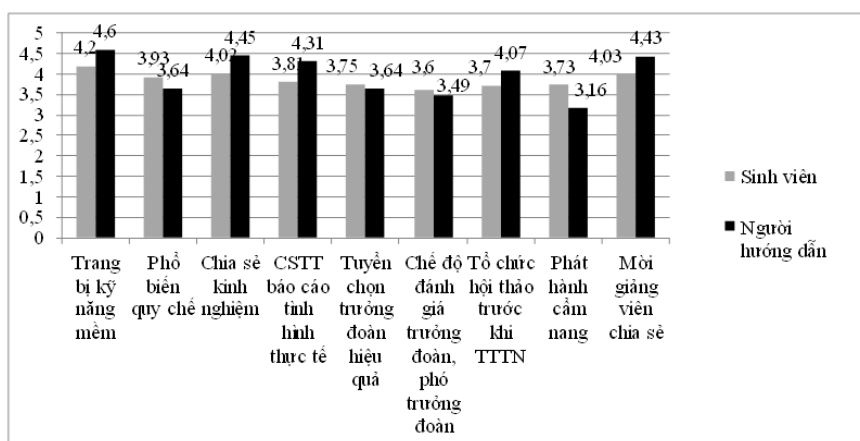


dung trong TTTN cho SV. Để thực hiện được những biện pháp này, thiết nghĩ cần phải có kế hoạch, sự chuẩn bị lâu dài với những hướng dẫn, định hướng cụ thể, sự phối hợp đồng bộ của nhà trường đại học cùng các cơ sở thực tập để công tác TTTN của SV đạt kết quả như mong muốn.

Tuy xếp ở vị trí cuối cùng trong hệ thống các biện pháp được đề xuất nhưng vẫn được đánh giá là khá cần thiết với ĐTB = 3,60 là biện pháp có chế độ đánh giá - khen thưởng đối với trưởng đoàn, phó trưởng đoàn TTTN (SV). Hiện nay, đa số các trường đại học tại TPHCM đều tổ chức kì TTTN cho SV theo hình thức gửi thẳng. Đối với hình thức thực tập này, vai trò và trách nhiệm của trưởng đoàn, phó trưởng đoàn SV là rất quan trọng. Trưởng đoàn, phó trưởng đoàn SV vừa tham gia thực tập và vừa thay giảng viên giải quyết các nội dung của đoàn thực tập, từ các nội dung liên quan tới

quy chế, nội quy, việc thiết lập mối quan hệ cũng như giải quyết các nội dung phát sinh trong quá trình thực tập. Chính vì vậy khối lượng công việc mà các trưởng đoàn, phó trưởng đoàn SV phải làm là rất lớn, từ đó áp lực cũng tăng cao. Tuy nhiên, do hiện nay ở trường đại học chưa có chính sách hỗ trợ cũng như đánh giá, khen thưởng dành cho trưởng đoàn, phó trưởng đoàn nên chưa thực sự thúc đẩy, kích thích trưởng đoàn, phó trưởng đoàn SV tích cực trong công việc quản lý của mình. Kết quả phỏng vấn bạn L.T.C đã từng là trưởng đoàn trong đợt TTTN cho biết: “Công việc của trưởng đoàn thực sự rất nhiều áp lực. Vừa phải đảm bảo kết quả thực tập của chính mình lại phải giải quyết các vấn đề liên quan đến việc thực tập. Nhưng nhiều khi các bạn trong đoàn không hiểu được, hay trách móc bọn mình, khiến nhiều lúc mình thấy nản lắm”.

**Biểu đồ 2.** So sánh ĐTB của SV và người hướng dẫn về vai trò của một số biện pháp phát triển kỹ năng giải quyết nội dung



Biểu đồ 2 cho thấy kết quả đánh giá của SV và người hướng dẫn về vai trò của một số biện pháp phát triển kỹ năng giải quyết nội dung được đề xuất cho SV trước kì TTTN khá tương đồng với nhau. Tuy nhiên, ĐTB của nhóm khách thể người hướng dẫn ở hầu hết các biện pháp đều cao hơn nhóm khách thể SV. ĐTB chênh lệch từ 0,11 đến 0,57, nhưng sự chênh lệch này không đáng kể. Kết quả khảo sát cho thấy trong số 9 biện pháp được đề xuất, biện pháp “Trang bị những chuyên đề về kỹ năng mềm cho SV đại học” có ĐTB cao nhất là 4,6, được nhóm khách thể người hướng dẫn đánh giá ở mức độ rất cần thiết; trong khi ở nhóm khách thể SV, ĐTB là 4,2 ở mức độ khá cần thiết. Sáu biện pháp tiếp theo được người hướng dẫn đánh giá ở mức độ khá cần thiết với ĐTB từ 3,64 đến 4,45 là: Chia sẻ kinh nghiệm TTTN từ SV khóa trước (ĐTB = 4,45); Mời các giảng viên có kinh nghiệm chia sẻ và hướng dẫn kỹ năng giải quyết nội dung trong TTTN (ĐTB = 4,43); Mời người lao động, nhà tuyển dụng, người điều hành ở các cơ sở thực tập báo cáo tình hình thực tế và yêu cầu cụ thể khi TTTN (ĐTB = 4,31); Tổ chức cuộc thi hoặc hội thảo trước khi đi TTTN để tạo ra sự thích ứng của SV (ĐTB = 4,07); Điều chỉnh, bổ sung nội dung tập huấn, phổ biến quy chế TTTN rõ ràng và thiết thực hơn (ĐTB = 3,64); Có hình thức tuyển chọn trưởng đoàn, phó trưởng đoàn SV TTTN phù hợp hơn, hiệu quả hơn (ĐTB = 3,64). Những biện pháp này mặc dù có sự chênh lệch về ĐTB, nhưng xét ở mức độ thì đánh giá của

người hướng dẫn hoàn toàn trùng khớp với đánh giá của SV.

Hai biện pháp còn lại có ĐTB dưới 3,5, được người hướng dẫn đánh giá ở mức độ cần thiết là: Có chế độ đánh giá - khen thưởng đối với trưởng đoàn, phó trưởng đoàn TTTN SV (ĐTB = 3,49); Phát hành cẩm nang: Các nội dung thường gặp trong TTTN (ĐTB = 3,16). Trong khi đó, ở cả hai biện pháp này, SV đều đánh giá ở mức độ khá cần thiết.

### 3. Kết luận

Tóm lại, kết quả nghiên cứu cho thấy dù có sự đánh giá khác nhau về trị số trung bình nhưng xét cho cùng các biện pháp được đề xuất đều được SV và người hướng dẫn thực tập đánh giá là thực sự cần thiết đối với việc phát triển kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV đại học tại TP HCM. Đặc biệt, cần quan tâm đến một số biện pháp như: trang bị những chuyên đề về kỹ năng mềm cho SV đại học, mời các giảng viên có kinh nghiệm chia sẻ và hướng dẫn kỹ năng giải quyết nội dung trong TTTN, chia sẻ kinh nghiệm TTTN từ SV khóa trước. Kết quả nghiên cứu này một lần nữa khẳng định được hiệu quả và giá trị của nó trong quá trình nâng cao kỹ năng giải quyết vấn đề trong TTTN cho SV đại học, từ đó nâng cao hiệu quả của quá trình TTTN. Trên cơ sở đó, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nói chung của các trường đại học nhằm hướng đến việc cung cấp một nguồn nhân lực chất lượng thực sự cho thị trường lao động hiện nay.

---

*Chú thích: Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Phát triển khoa học và Công nghệ Quốc gia (NAFOSTED) trong đề tài mã số VII.1-2013.20.*

**TÀI LIỆU THAM KHẢO**

1. Huỳnh Văn Sơn (2012), *Kỹ năng mềm cho sinh viên đại học sư phạm*, Nxb Giáo dục.
2. Huỳnh Văn Sơn (2012), *Thực trạng kỹ năng giải quyết vấn đề của sinh viên Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh trong thực tập sư phạm đợt một theo hình thức gửi thẳng*, Đề tài khoa học cơ sở năm 2012, mã số CS.2012.19.56, Trường Đại học Sư phạm TP HCM.
3. Huỳnh Văn Sơn (2015), *Thực tập tốt nghiệp của sinh viên đại học – Tiếp cận lí thuyết và năng lực*, Lưu hành nội bộ, Trường Đại học Sư phạm TP HCM.
4. Nguyễn Thạc (chủ biên), Phạm Thành Nghị (2008), *Tâm lí học sư phạm đại học*, Nxb Đại học Sư phạm.
5. Lê Trung Thành (2004), *Vận dụng dạy học nêu vấn đề vào dạy học tác phẩm văn chương ở bậc Trung học*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
6. Phạm Thị Ngọc Thắng (2003), *Nâng cao chất lượng dạy học phân “cảm ứng điện từ và dòng điện xoay chiều” ở các trường Trung học cơ sở dân tộc nội trú thông qua việc bồi dưỡng năng lực giải quyết vấn đề cho học sinh*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
7. Nguyễn Văn Tuấn (2011), *Đi vào nghiên cứu khoa học*, Nxb Tổng hợp TP HCM.
8. Văn Tân (chủ biên) (1991), *Từ điển tiếng Việt*, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
9. Corsini, R. (1999), *The dictionary of psychology*, New York.

(Ngày Tòa soạn nhận được bài: 11-11-2015; ngày phản biện đánh giá: 09-12-2015;  
ngày chấp nhận đăng: 15-01-2016)