

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

TẠ QUANG THẢO

PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN
KHỐI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG
KHU VỰC TRUNG DU, MIỀN NÚI PHÍA BẮC
THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

TẠ QUANG THẢO

**PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN
KHỐI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG
KHU VỰC TRUNG DU, MIỀN NÚI PHÍA BẮC
THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA**

Chuyên ngành: Lý luận và Lịch sử giáo dục
Mã số: 62.14.01.02

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: **1. PGS.TS Phạm Hồng Quang**
 2. PGS.TS Nguyễn Thị Tính

THÁI NGUYÊN - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu và kết quả nghiên cứu trong luận án là trung thực và chưa từng công bố trong bất kì công trình nào khác.

Tác giả luận án

Tạ Quang Thảo

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin chân thành cảm ơn các thầy cô giáo, các cán bộ Khoa Tâm lý Giáo dục, Phòng Quản lý và Đào tạo Sau đại học, Ban Giám hiệu trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên; các Giáo sư, Phó Giáo sư, Tiến sĩ, chuyên gia; Ban Giám hiệu các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc; trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc; đã tạo điều kiện, giúp đỡ tôi học tập và nghiên cứu.

Đặc biệt, tôi xin trân trọng cảm ơn PGS.TS Phạm Hồng Quang; PGS.TS Nguyễn Thị Tính - những người Thầy đã tận tình hướng dẫn và giúp đỡ rất nhiều để tôi có thể hoàn thành luận án này.

Tôi xin trân trọng cảm ơn gia đình, người thân, bạn bè, đồng nghiệp đã động viên, khuyến khích, tạo điều kiện giúp đỡ tôi trong suốt quá trình học tập và nghiên cứu.

Tác giả luận án

Tạ Quang Thảo

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
LỜI CẢM ƠN	ii
MỤC LỤC.....	iii
DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT.....	vii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	viii
DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ.....	x
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	2
3. Khách thể, đối tượng, phạm vi nghiên cứu	3
4. Giả thuyết khoa học	3
5. Nhiệm vụ nghiên cứu	3
6. Phương pháp nghiên cứu.....	4
7. Những luận điểm cần bảo vệ của luận án	5
8. Những đóng góp mới của luận án	6
9. Cấu trúc luận án	6
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA	7
1.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề	7
1.1.1. Các nghiên cứu ở nước ngoài.....	7
1.1.2. Các nghiên cứu trong nước	12
1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài.....	18
1.2.1. Kỹ năng và các loại kỹ năng	18
1.2.2. Giá trị sống, kỹ năng sống, kỹ năng cứng.....	19
1.2.3. Kỹ năng mềm	21
1.2.4. Khái niệm phát triển kỹ năng mềm.....	22
1.3. Lý luận về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên trường cao đẳng	23
1.3.1. Sự cần thiết phải phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên	23

1.3.2. Cơ chế tâm lý hình thành kỹ năng mềm	25
1.3.3. Mục đích, nội dung phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên	27
1.3.4. Các con đường, hình thức, phương pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên.....	28
1.3.5. Một số kỹ năng mềm cần phát triển cho sinh viên trình độ cao đẳng và các mức độ kỹ năng mềm	30
1.3.6. Quá trình hình thành, phát triển kỹ năng mềm	33
1.4. Chuẩn đầu ra trong phát triển chương trình đào tạo	35
1.4.1. Khái quát về lý thuyết phát triển chương trình đào tạo.....	35
1.4.2. Chuẩn đầu ra trong chương trình đào tạo và cách thức xây dựng	37
1.4.3. Cấu trúc chuẩn đầu ra.....	42
1.4.4. Hệ thống kỹ năng mềm cần được phản ánh trong chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế.....	43
1.4.5. Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng theo tiếp cận chuẩn đầu ra	44
1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	45
1.5.1. Yếu tố khách quan.....	45
1.5.2. Yếu tố chủ quan	47
Kết luận chương 1	49
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN	
KHỐI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC	
TRUNG DU, MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA	50
2.1. Khái quát về khảo sát thực trạng.....	50
2.1.1. Vài nét về khách thể điều tra và địa bàn nghiên cứu	50
2.2.2. Thiết kế phiếu khảo sát	51
2.2.3. Tiêu chí và thang đánh giá	52
2.2. Thực trạng phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra	54

2.2.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên.....	54
2.2.2. Thực trạng mức độ kỹ năng mềm của sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	58
2.2.3. Thực trạng phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên thông qua các hoạt động của nhà trường theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	79
2.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên.....	88
Kết luận chương 2	92

Chương 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC

TRUNG DU, MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA.....	93
3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra	93
3.2. Một số biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra.....	94
3.2.1. Phát triển chương trình đào tạo chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế theo tiếp cận chuẩn đầu ra có tích hợp kỹ năng mềm	94
3.2.2. Biên soạn tài liệu hướng dẫn giảng dạy kỹ năng mềm cho giảng viên.....	97
3.2.3. Tổ chức dạy học tích hợp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên	100
3.2.4. Tổ chức dạy học kỹ năng mềm theo hướng tiếp cận module	106
3.2.5. Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp nhằm rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên	109
3.2.6. Đổi mới đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo tiếp cận năng lực.....	112
3.2.7. Mối quan hệ giữa các biện pháp	115
3.3. Thực nghiệm sư phạm.....	115
3.3.1. Khái quát chung về quá trình thực nghiệm	115
3.3.2. Kết quả và đánh giá.....	120
Kết luận chương 3	140

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ.....	141
1. Kết luận	141
2. Khuyến nghị	142
CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN	
LUẬN ÁN	143
DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	144
PHỤ LỤC	

DANH MỤC CHỮ VIẾT TẮT

Chữ viết tắt	Đọc là
CD, ĐH	Cao đẳng, đại học
CBQL	Cán bộ quản lý
CLB	Câu lạc bộ
CĐR	Chuẩn đầu ra
CTĐT	Chương trình đào tạo
đ	Điểm
ĐTB	Điểm trung bình
ĐC	Đối chứng
GV	Giảng viên
KN	Kỹ năng
KNM	Kỹ năng mềm
KNS	Kỹ năng sống
TN	Thực nghiệm
TB	Trung bình
TDMNPB	Trung du, miền núi phía Bắc
TBC	Trung bình chung
SV	Sinh viên

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1.	Số lượng khách thể điều tra của các trường cao đẳng.....	51
Bảng 2.2.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN thuyết phục của SV.....	59
Bảng 2.3.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN trả lời phỏng vấn	61
Bảng 2.4.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN giao tiếp	63
Bảng 2.5.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN làm việc nhóm.....	65
Bảng 2.6.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN đàm phán và ký kết hợp đồng của SV	67
Bảng 2.7.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV.....	69
Bảng 2.8.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN tư duy sáng tạo của SV	71
Bảng 2.9.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN giải quyết vấn đề của SV	73
Bảng 2.10.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV.....	75
Bảng 2.11.	Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV.....	77
Bảng 2.12.	Đánh giá chung về mức độ KNM của SV các trường cao đẳng khu vực TDMNPB	78
Bảng 2.13.	Ý kiến của CBQL, GV về KNM được phản ánh trong CĐR các chuyên ngành	79
Bảng 2.14.	Ý kiến của SV về KNM được phản ánh trong CĐR các chuyên ngành.....	81
Bảng 2.15.	Đánh giá của CBQL, GV về mức độ thực hiện các phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM cho SV	82
Bảng 2.16.	Đánh giá của CBQL, GV về sử dụng các con đường phát triển KNM cho SV	84

Bảng 2.17.	Đánh giá của CBQL, GV về mức độ sử dụng các hình thức phát triển KNM cho SV.....	86
Bảng 3.1.	So sánh 2 giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập giữa học kỳ của lớp TN và ĐC	121
Bảng 3.2.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập trước và sau TN của lớp ĐC.....	122
Bảng 3.3.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập trước và sau TN của lớp TN	123
Bảng 3.4.	Mô tả những tham số thống kê kết quả học tập của lớp TN và lớp ĐC sau TN	124
Bảng 3.5.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập của lớp TN và ĐC sau TN	125
Bảng 3.6.	Mức độ từng tiêu chí KNM đo trước thực lớp của lớp TN và lớp ĐC	126
Bảng 3.7.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của lớp TN và lớp ĐC trước TN	127
Bảng 3.8.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của lớp ĐC trước và sau TN	129
Bảng 3.9.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của SV lớp TN trước và sau TN	130
Bảng 3.10.	Mô tả những tham số thống kê tiêu chí KNM của SV lớp TN và lớp ĐC sau TN lần 1 và lần 2	132
Bảng 3.11.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của SV lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm lần 1 và lần 2	133
Bảng 3.12.	Tổng hợp kết quả đo mức độ từng tiêu chí của KN giao tiếp của lớp TN trước vào sau TN tác động.....	136
Bảng 3.13.	So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của SV lớp TN trước và sau TN	137

DANH MỤC CÁC HÌNH, BIỂU ĐỒ

Hình:

Hình 1.1.	Cấu trúc tâm lý vĩ mô của hoạt động	25
Hình 1.2.	Con đường biện chứng của sự nhận thức chân lý	33
Hình 1.3.	Quy trình phát triển CTĐT	37

Biểu đồ:

Biểu đồ 2.1.	Nhận thức của CBQL, GV về mức độ cần thiết KNM.....	54
Biểu đồ 2.2.	Nhận thức của SV về mức độ cần thiết của KNM	54
Biểu đồ 2.3.	Nhận thức của SV về vai trò của KNM	57
Biểu đồ 2.4.	CBQL, GV đánh giá mức độ KN thuyết phục của SV	58
Biểu đồ 2.5.	SV tự đánh giá về mức độ KN thuyết phục.....	58
Biểu đồ 2.6.	CBQL, GV đánh giá về mức độ KN trả lời phỏng vấn của SV	60
Biểu đồ 2.7.	SV tự đánh giá về mức độ KN trả lời phỏng vấn.....	60
Biểu đồ 2.8.	CBQL, GV đánh giá về mức độ KN giao tiếp của SV	62
Biểu đồ 2.9.	SV tự đánh giá về mức độ KN giao tiếp	62
Biểu đồ 2.10.	CBQL, GV đánh giá về mức độ KN làm việc nhóm của SV	64
Biểu đồ 2.11.	SV tự đánh giá về mức độ KN làm việc nhóm	64
Biểu đồ 2.12.	CBQL, GV đánh giá về mức độ KN đàm phán và ký kết hợp đồng của SV	66
Biểu đồ 2.13.	SV tự đánh giá về mức độ KN đàm phán và ký kết hợp đồng	66
Biểu đồ 2.14.	CBQL, GV đánh giá về mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV	68
Biểu đồ 2.15.	SV tự đánh giá về mức độ KN lập kế hoạch, tổ chức công việc	68
Biểu đồ 2.16.	CBQL, GV đánh giá về mức độ KN tư duy sáng tạo của SV.....	70
Biểu đồ 2.17.	SV tự đánh giá về mức độ KN tư duy sáng tạo	70
Biểu đồ 2.18.	CBQL, GV đánh giá về mức độ KN giải quyết vấn đề của SV.....	72
Biểu đồ 2.19.	SV tự đánh giá về mức độ KN giải quyết vấn đề.....	72
Biểu đồ 2.20.	CBQL, GV đánh giá mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV	74
Biểu đồ 2.21.	SV tự đánh giá mức độ KN xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn.....	74

Biểu đồ 2.22.	CBQL, GV đánh giá mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV	76
Biểu đồ 2.23.	SV tự đánh giá về mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân.....	76
Biểu đồ 2.24.	CBQL, GV đánh giá ảnh hưởng của yếu tố khách quan	88
Biểu đồ 2.25.	SV đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan.....	89
Biểu đồ 2.26.	Đánh giá của CBQL, GV về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan	90
Biểu đồ 2.27.	Đánh giá của SV về mức độ ảnh hưởng của yếu tố chủ quan.....	91
Biểu đồ 3.1.	Kết quả thi giữa kì môn Kế toán tài chính của SV lớp TN và lớp ĐC.....	120
Biểu đồ 3.2.	Kết quả thi giữa kì môn Kế toán tài chính của SV lớp ĐC trước và sau TN	121
Biểu đồ 3.3.	Kết quả thi giữa kì môn Kế toán tài chính của SV lớp TN trước và sau TN	122
Biểu đồ 3.4.	Kết quả thi giữa kì môn Kế toán tài chính của SV lớp TN và ĐC sau TN.....	123
Biểu đồ 3.5.	Mức độ từng tiêu chí KNM của SV lớp TN và ĐC trước TN.....	127
Biểu đồ 3.6.	Mức độ từng tiêu chí KNM của SV lớp ĐC trước và sau TN.....	128
Biểu đồ 3.7.	Mức độ phát triển từng tiêu chí KNM của SV lớp TN trước và sau TN.....	130
Biểu đồ 3.8.	Mức độ từng KN của lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm lần 1 ..	131
Biểu đồ 3.9.	Mức độ từng KN của lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm lần 2 ..	131
Biểu đồ 3.10.	Mức độ từng tiêu chí KN giao tiếp của lớp TN trước và sau TN	137

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Xã hội hiện đại luôn vận động, khoa học phát triển như vũ bão, thế giới mở, nền kinh tế thị trường, công nghệ sản xuất luôn đổi mới, đời sống vật chất và tinh thần của người dân ngày càng được cải thiện. Trong cuộc sống ấy luôn nảy sinh những vấn đề phức tạp và bất định, mỗi người lao động phải có đủ năng lực để làm việc, để ứng phó, tránh mọi rủi ro. Do vậy, nền giáo dục trong thế giới hiện đại không chỉ hướng vào mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực để đáp ứng các yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội, mà còn hướng đến mục tiêu phát triển đầy đủ các giá trị sống cho mỗi cá nhân, giúp cho họ có đủ năng lực để cống hiến cho xã hội, để sống có chất lượng, có hạnh phúc.

Hoạt động nghề nghiệp phụ thuộc vào năng lực và trình độ được đào tạo của mỗi cá nhân, năng lực của mỗi cá nhân được cấu trúc bởi hai thành phần đó là năng lực cốt lõi và năng lực chung. Phần năng lực cốt lõi là hệ thống kiến thức chuyên môn và KN nghề nghiệp; phần năng lực chung là những kiến thức, KN hỗ trợ giúp cho kiến thức, KN chuyên môn được tiến hành có hiệu quả. Thực tế cho thấy sự thành đạt của mỗi người phụ thuộc rất nhiều vào hệ thống KN hỗ trợ hay còn gọi là KNM, có nhiều chuyên gia cho rằng sự thành đạt của con người do KNM và chỉ số EQ quyết định tới 75% [110]. Nhờ có KNM mà tư duy của mỗi cá nhân trở nên linh hoạt hơn, sáng tạo hơn, mềm dẻo hơn; đồng thời có cơ hội hợp tác, chia sẻ cùng người khác, thích ứng với thế giới việc làm luôn luôn biến đổi. KNM không tồn tại độc lập mà nó gắn kết với KN chuyên môn tạo nên năng lực hành động của mỗi người. KNM không do tư chất của cá nhân quyết định mà được hình thành, phát triển và ngày càng hoàn thiện thông qua quá trình trải nghiệm nghề nghiệp, học tập, rèn luyện và hoạt động thực tế cuộc sống.

Trong những năm qua đi đôi với sự phát triển về quy mô và số lượng đào tạo ở các trường CĐ, ĐH dẫn tới sự tăng trưởng nóng về nguồn nhân lực có trình độ cao đẳng, đại học. Tuy nhiên, vấn đề chất lượng đào tạo mới chỉ tập trung vào việc cung cấp kiến thức, chưa chú ý nhiều đến rèn các KN chuyên môn, đặc biệt là KNM dẫn tới tình trạng SV hạn chế về KN giao tiếp, KN làm việc nhóm, KN thuyết phục... thích ứng, tự ứng phó với những thay đổi của nghề nghiệp và thị trường lao động.

Trong công cuộc đổi mới giáo dục hiện nay, ngành giáo dục nói chung và trường CĐ, ĐH nói riêng, đang tiến hành đổi mới về nội dung, chương trình, phương pháp giáo dục theo định hướng phát triển năng lực cho học sinh, sinh viên, nâng cao chất lượng đào tạo nhân lực đáp ứng nhu cầu xã hội. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã yêu cầu các trường CĐ, ĐH xác định và công bố CDR cho các chuyên ngành đào tạo. CDR phản ánh yêu cầu, đòi hỏi khách quan của xã hội và hoạt động lao động nghề nghiệp và được xây dựng định hướng theo chuẩn nghề nghiệp (việc làm). Vì vậy, các hoạt động giáo dục và đào tạo nói chung, phát triển KNM cho SV nói riêng của mỗi nhà trường đều hướng tới hệ thống những chuẩn mực về đào tạo, kết quả đào tạo của CDR chuyên ngành đào tạo đã công bố.

Các trường CĐ khu vực TDMNPB ở xa các trung tâm chính trị, văn hoá, dân trí thấp, kinh tế kém phát triển, điều kiện để SV tiếp cận với xã hội hiện đại còn rất hạn chế. Mặt khác do được thụ hưởng từ chương trình đào tạo và cách thức tổ chức đào tạo theo cách tiếp cận nội dung, nhà trường chưa quan tâm đến cách tiếp cận phát triển năng lực. Do đó KNM của SV còn thấp, bởi vậy nghiên cứu phát triển KNM cho SV các trường CĐ khu vực này trở nên cấp thiết hơn bao giờ hết.

Phát triển một số KNM cho SV trong các trường CĐ, ĐH là một yêu cầu khách quan đang được các nhà khoa học giáo dục quan tâm, nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động. Tuy nhiên, chưa có đề tài nào nghiên cứu vấn đề này để áp dụng cho khối ngành kinh tế của các trường CĐ khu vực TDMNPB.

Với những lý do trên chúng tôi chọn đề tài: ***“Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra”*** làm đề tài của luận án.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn giáo dục KNM cho SV các trường CĐ khu vực TDMNPB, đề tài có mục đích đề xuất các biện pháp phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nguồn nhân lực trong nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế hiện nay.

3. Khách thể, đối tượng, phạm vi nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu: Quá trình đào tạo SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB.

3.2. Đối tượng nghiên cứu: Biện pháp phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB.

3.3. Phạm vi nghiên cứu

- Về nội dung: Đề tài luận án tập trung nghiên cứu các KNM cơ bản cần thiết phát triển cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB đó là: KN thuyết phục; KN trả lời phỏng vấn; KN giao tiếp; KN làm việc nhóm; KN đàm phán và ký kết hợp đồng; KN lập kế hoạch và tổ chức công việc; KN tư duy sáng tạo và mạo hiểm; KN giải quyết vấn đề; KN xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn; KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân.

- Địa bàn khảo sát là các trường CĐ khu vực TDMNPB gồm: Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc, Cao đẳng Kinh tế Tài chính Thái Nguyên, Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Phú Thọ, Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên, Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai.

- Thực nghiệm sư phạm tại trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc.

4. Giả thuyết khoa học

Chất lượng đào tạo khối ngành kinh tế của trường CĐ phụ thuộc một phần vào việc phát triển KNM cho SV, nếu xây dựng được hệ thống các biện pháp phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế phù hợp với mục tiêu, nội dung đào tạo và đáp ứng với chuẩn đầu ra (*outcomes*) sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường CĐ khu vực TDMNPB hiện nay.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu

5.1. Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ theo tiếp cận CĐR.

5.2. Khảo sát, đánh giá thực trạng phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế ở các trường CĐ khu vực TDMNPB theo tiếp cận CĐR.

5.3. Đề xuất các biện pháp phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế ở các trường CĐ khu vực TDMNPB theo tiếp cận CĐR.

5.4. Tổ chức thực nghiệm một số biện pháp đã đề xuất và đánh giá mức độ phù hợp, hiệu quả của các tác động.

6. Phương pháp nghiên cứu

Để nghiên cứu đề tài này chúng tôi sử dụng các phương pháp nghiên cứu sau đây:

6.1. Các phương pháp luận

- Nghiên cứu phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ theo quan điểm tiếp cận hệ thống - cấu trúc, đặt mục tiêu, nội dung, biện pháp phát triển KNM cho SV trong mối quan hệ thống nhất biện chứng với mục tiêu, nội dung CTĐT và cách thức tổ chức đào tạo.

- Nghiên cứu phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB theo quan điểm thực tiễn: Phát triển KNM cho SV các trường CĐ khu vực TDMNPB gắn với yêu cầu thực tiễn của nghề nghiệp, chuyên ngành đào tạo thuộc khối ngành kinh tế trong thực tiễn hiện nay, gắn với điều kiện hiện có của nhà trường, cơ sở đào tạo và năng lực của GV, đặc điểm tâm lý SV vùng miền.

- Nghiên cứu phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế được tiến hành theo quan điểm hoạt động và nhân cách, phát triển KNM được tiến hành thông qua hoạt động dạy học, giáo dục, trải nghiệm thực tiễn với mục tiêu phát triển nhân cách người học nói chung và phát triển KNM nói riêng theo yêu cầu nghề nghiệp và yêu cầu xã hội.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu

6.2.1. Nhóm nghiên cứu lý thuyết: Sử dụng các phương pháp phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá những tài liệu lý thuyết liên quan, nhằm xây dựng cơ sở lý luận về phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế theo tiếp cận CDR.

6.2.2. Nhóm nghiên cứu thực tiễn

- *Phương pháp quan sát:* Tham dự các buổi sinh hoạt, tọa đàm, giờ học lý thuyết, thực hành... một số trường CĐ khu vực TDMNPB để quan sát hoạt động của SV và GV, các hoạt động phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế.

- *Phương pháp đàm thoại, phỏng vấn:* Tiến hành đàm thoại, phỏng vấn, trao đổi cùng với CBQL, GV và SV nhằm tìm hiểu thực trạng về phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế của một số trường CĐ khu vực TDMNPB.

- *Phương pháp điều tra xã hội học:* Bảng phiếu trưng cầu ý kiến với hệ thống câu hỏi đóng và mở chúng tôi trưng cầu ý kiến của CBQL, GV và SV về việc phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế của các trường CĐ khu vực TDMNPB trong giai đoạn hiện nay.

- *Phương pháp tổng kết kinh nghiệm:* Tiến hành tổng kết kinh nghiệm về phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế với các thầy cô giáo, đồng nghiệp.

- *Phương pháp thực nghiệm sư phạm.* Sử dụng phương pháp thực nghiệm sư phạm để khẳng định tính khoa học của biện pháp đã đề xuất.

- *Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia:* Chúng tôi tiến hành tham khảo ý kiến của các nhà quản lý giáo dục, các chuyên gia tư vấn về phát triển KNM cho SV.

6.2.3. Nhóm phương pháp bổ trợ

- Sử dụng các công thức thống kê toán học phân tích kết quả nghiên cứu; trình bày các kết quả nghiên cứu.

- Các số liệu đã điều tra được xử lý bằng hệ thống phần mềm Microsoft Excel 2010.

7. Những luận điểm cần bảo vệ của luận án

- KNM của SV khối ngành kinh tế gắn liền với định hướng giá trị nghề nghiệp và KN lao động nghề nghiệp của SV sau khi tốt nghiệp, KNM chỉ được hình thành thông qua hoạt động, bằng hoạt động. Tính tích cực tập luyện, rèn luyện của SV là yếu tố quyết định kết quả của quá trình rèn luyện KNM của SV.

- Hệ thống KNM cơ bản của SV khối ngành kinh tế cần được xác định phù hợp với chuẩn năng lực thực hiện của người cán bộ kinh tế (CĐR) và được tích hợp trong chương trình đào tạo.

- Hoạt động dạy học, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp ở trường CĐ, hoạt động trải nghiệm thực tế nghề nghiệp là con đường cơ bản để hình thành, phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế theo CĐR của từng chuyên ngành đào tạo.

- Để phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế ở các trường CĐ khu vực TDMNPB theo tiếp cận CĐR thì cần thiết phải phát triển CTĐT theo tiếp cận CĐR có tích hợp KNM, tổ chức đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo và phát triển môi trường đào tạo.

8. Những đóng góp mới của luận án

8.1. Về mặt lý luận: Làm sâu sắc cơ sở lý thuyết về phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế ở các trường CĐ theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

8.2. Về mặt thực tiễn

- Xác định được hệ thống KNM cần phát triển cho SV khối ngành kinh tế trình độ CĐ và quy trình phát triển KNM cho SV, chỉ ra những yếu tố ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM của SV;

- Xác định được cơ sở thực tiễn về phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế ở các trường CĐ khu vực TDMNPB thông qua nghiên cứu, khảo sát thực trạng; phân tích nguyên nhân thực trạng làm cơ sở đề xuất các biện pháp phát triển KNM cho SV.

- Đề xuất một số biện pháp phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của các trường CĐ khu vực TDMNPB trong bối cảnh hiện nay.

- Luận án là tài liệu tham khảo cần thiết cho công tác giáo dục, rèn luyện KNM cho SV ở các trường CĐ, ĐH; đồng thời là tài liệu tham khảo cho học viên cao học, nghiên cứu sinh, GV ở các trường CĐ, ĐH.

9. Cấu trúc luận án

Ngoài phần Mở đầu, Kết luận, Khuyến nghị, Tài liệu tham khảo, luận án gồm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

Chương 2: Thực trạng phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

Chương 3: Biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA

1.1. Lịch sử nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Các nghiên cứu ở nước ngoài

Từ lâu vấn đề KN đã được các nhà tâm lý học và giáo dục học trên thế giới quan tâm nghiên cứu theo các hướng khác nhau. Nhìn chung có hai hướng nghiên cứu chính: (1) nghiên cứu KN gắn với từng ngành nghề và hoạt động đào tạo, từng loại hình hoạt động; (2) Nghiên cứu KN gắn với KNS.

Hướng thứ nhất: Nghiên cứu KN gắn với từng ngành nghề và hoạt động đào tạo.

* *Kỹ năng lao động:* Ở Mỹ, với “Kế hoạch Dalton” đã đưa ra sáng kiến xây dựng kiểu “Nhà trường mới” ở đó nhân cách trẻ được phát triển một cách tự do, ngẫu nhiên; thực tiễn hoạt động được coi trọng hơn trang bị kiến thức lý luận [dẫn theo 43]. Ở Châu Âu đặc biệt là ở Pháp, bằng các sáng kiến “Trường đào tạo cuộc đời” của bác sĩ Decroly đã làm sống lại tinh thần “phương pháp giáo dục mới” của Montenơ từ thế kỷ XVI, người thầy giáo không cần nói nhiều mà chỉ giúp cho học sinh tự quan sát, thu thập kinh nghiệm... kích thích chúng tự vươn lên trong quá trình học tập và hình thành nhân cách [dẫn theo 83].

Những nghiên cứu nổi tiếng về lĩnh vực phát triển KN theo hướng này còn phải kể đến các nhà tâm lý học và giáo dục học xô viết: Galperin P. Ia., Crutexki V. A., Petropxki P. V.,... Chẳng hạn, Galperin P. Ia. trong các công trình nghiên cứu của mình chủ yếu đi sâu vào vấn đề hình thành tri thức và KN theo lý thuyết hình thành hành động trí tuệ theo giai đoạn, đồng thời chỉ rõ những tác động dạy học và giáo dục đối với từng giai đoạn đó.

* *Kỹ năng hoạt động sư phạm:* Đi sâu nghiên cứu tình huống có vấn đề trong giao tiếp sư phạm, trong giáo dục học sinh, tác giả Bônđarepxcaia [10] đã quan tâm nhiều đến sự ảnh hưởng của việc khéo léo đối xử sư phạm trong giáo dục học sinh, trong đó qua trọng nhất là KN giải quyết tình huống giáo dục và ông coi đây là KN quan trọng nhất của giáo viên.

Kixegor X. I. (1973) [41] với công trình nghiên cứu “Hình thành các KN và kỹ xảo sư phạm cho sinh viên trong điều kiện của nền giáo dục đại học” (LGU Leningrat - Vũ Năng Tĩnh dịch); tác giả đã nghiên cứu sâu về lý luận, phân tích kết quả nghiên cứu thực tiễn và đưa ra nội dung, tổ chức thực hành thực tập sư phạm và rèn luyện KN giảng dạy của SV trong các trường đại học sư phạm (Liên xô cũ). Kixegor X. I. đã thiết kế hơn 100 KN nghiệp vụ giảng dạy trong đó có 50 KN cần thiết nhất và được phân theo KN thực hành, KN thực tập sư phạm.

* *Kỹ năng học tập*: Tác giả Xcatkin M. N., Danhilov M. A. [90] cho rằng để tự học thành công thì người học phải rèn luyện được KN học tập cần thiết, đã đưa ra danh mục các KN học tập mà SV cần luyện tập và cách thực hiện từng KN cụ thể, đó là: Nhớ, tập trung tư tưởng, đọc và nghe tích cực, chuẩn bị thi, sử dụng thời gian một cách có hiệu quả; đồng thời cho rằng KN đọc sách rất quan trọng có tính chất quyết định tới kết quả tự học. Một số nhà nghiên cứu lý luận giáo dục đã đề xuất những giải pháp củng cố và bồi dưỡng KN tự giáo dục của học sinh ở các mức độ và phạm vi khác nhau như: Ruvinxki L. I. và Xôlôeva A. E. coi trọng việc bồi dưỡng lý tưởng nhân cách và giáo dục viễn cảnh tương lai cho học sinh, sinh viên; Arkhanghenxki L. M. cho rằng, điều quan trọng để tự giáo dục có kết quả là phải “... Hình thành các quan điểm, các quan niệm nhất định về giá trị, về nguyên tắc xử thế phổ biến nhất” cho người học [87]. Tác giả Kharlamov I. F. [39] cho rằng người học có KN học tập trước tiên phải là biết xây dựng và thực hiện kế hoạch học tập.

Các công trình trên chủ yếu nghiên cứu về KN gắn với từng ngành nghề và hoạt động đào tạo ở những khía cạnh khác nhau. Các tác giả đề cập các KN trong từng lĩnh vực hoạt động nghề nghiệp cụ thể, đưa ra các giai đoạn để hình thành các KN từ đó giúp cho con người hoạt động trong lĩnh vực đó đạt hiệu quả trong hoạt động nghề nghiệp của mình. Tuy nhiên, các KN hỗ trợ cho KN nghề nghiệp (KNM) thì chưa được quan tâm nghiên cứu.

Hướng thứ hai: Nghiên cứu KN gắn với kỹ năng sống, kỹ năng mềm.

Những nghiên cứu giáo dục KNS trên thế giới khá phong phú được khai thác dưới nhiều góc độ khác nhau và không phải ngày nay mới được tiến hành, nó có nguồn gốc từ vấn đề giáo dục phát triển con người toàn diện.

Từ thời cổ đại đến cận đại các nhà giáo dục đã quan tâm đến các vấn đề giáo dục lao động, giáo dục sức khỏe, giáo dục hình thành năng lực thực hành, năng lực

hợp tác. Các nhà bác học cổ Hy - Lạp như Xôcrat (469-390 TCN), Arixtôt (384-322 TCN), Cômenxki J. A. (1592- 1670). Tiếp đến thế kỷ XVIII , nhà triết học Hà Lan Kemxtexlokis M. P. đã viết tiểu luận “Một bức thư của con người và các quan hệ của nó với người khác” ông nhấn mạnh vai trò giao tiếp của con người [dẫn theo 17].

Giữa thế kỷ XIX Các Mác (1818 -1883) và Anghen F. (1820 - 1895) đã xác định mục đích nền giáo dục xã hội chủ nghĩa là tạo ra “con người phát triển toàn diện”. Quan điểm giáo dục của hai ông là phát triển nhân cách con người về mọi mặt theo “phương thức giáo dục kết hợp với lao động sản xuất” [14].

Những năm 70 của thế kỷ XX đã có những nghiên cứu và đưa ra cảnh báo với “Cú sốc của tương lai” của Toffler A., “ Học tập - một kho báu tiềm ẩn” của Delors J. và một số những nghiên cứu thử nghiệm giáo dục KNS trong giáo dục dân số, giáo dục môi trường,... Tác giả Zilic Z. trong bài viết: “Những phương án trong việc dạy kỹ năng xây dựng hệ thống” [113] cho rằng: Các KNM như KN làm việc nhóm, KN lập kế hoạch, KN tổ chức thực hiện dự án... chỉ được phát triển thông qua các khóa học và chương trình về dự án. Như vậy, theo Zilic Z. KNM con người được hình thành và phát triển thông qua quá trình đào tạo và trải nghiệm thực tiễn.

Nhưng phải đến Diễn đàn thế giới về giáo dục cho mọi người tại Darka (Senegal, 2000) mới xác định rõ KNS là một trong 6 mục tiêu hàng đầu của mỗi quốc gia “Mỗi quốc gia phải đảm bảo cho người học được tiếp cận chương trình giáo dục KNS”. Như vậy, KNS trở thành quyền của người học và chất lượng giáo dục phải được thể hiện cả trong KNS của người học [dẫn theo 9].

Tổ chức Confrennce Board of Canada là tổ chức phi lợi nhuận dành riêng cho nghiên cứu và phân tích các xu hướng kinh tế và các năng lực hoạt động của các tổ chức và các vấn đề chính sách, đã nghiên cứu và đưa ra danh sách các KN hành nghề cho thế kỷ XXI bao gồm các KN: KN giao tiếp, KN giải quyết vấn đề, KN tư duy và hành vi tích cực, KN thích ứng, KN làm việc với con người, KN nghiên cứu khoa học và toán [dẫn theo 22].

Theo kết quả nghiên cứu tác giả Elizabeth Dunn và Gordon Arbuckle J. (Thuộc Đại học Missoui Colombia) về KNS của trẻ em có cha, mẹ phạm tội đã đề cập chương trình giáo dục cuộc sống gia đình có sự tương tác. Trong đó đã chỉ ra sự thiếu hụt của trẻ em sống trong hoàn cảnh cha, mẹ bị phạm tội; các tác giả phân tích và đưa ra các KN cơ bản đó là: KN học tập, KN giao tiếp, KN đặt mục tiêu, KN giải quyết vấn đề, KN tự nhận thức bản thân, KN ra quyết định, KN xã hội [99].

Hội thảo lần thứ XXI về giáo dục và đào tạo kỹ thuật phần mềm, tác giả Taran G. [112] đã có bài viết: “Giảng dạy một cách sáng tạo các KN giao tiếp trong các lớp học đa dạng ngày nay”. Tác giả đề cao vai trò của việc thiết kế chương trình đào tạo đối với việc hình thành, phát triển KNM cho SV và cho rằng để phát triển KNM cho SV thì các chương trình cần thiết kế tích hợp nhiều hoạt động như: Đóng kịch, nghiên cứu các trường hợp, phân tích hình ảnh video, ra quyết định giải quyết các tình huống... nhằm rèn luyện KNM và nâng cao kết quả học tập của SV.

Tác giả Schulz B. [111] đã liệt kê một số KNM cần thiết đối với SV và học viên cao học gồm các KN: Giao tiếp, giải quyết vấn đề, đàm phán, sáng tạo, tư duy tổ chức và phê phán, quản lý thời gian...; đồng thời tác giả cho rằng để hình thành và phát triển KNM cho SV cần thông qua khóa học đào tạo về KNM và tự rèn luyện của cá nhân dựa trên các tài liệu về KNM, SV tích cực tham gia các CLB và các hoạt động xã hội; điều quan trọng là GV phải lồng ghép phát triển KNM cho SV trong chương trình các môn học và đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực của người học.

Tác giả Rani S. [110] với bài viết "Sự cần thiết và tầm quan trọng của KNM đối với sinh viên", cho rằng KNM đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình phát triển nhân cách và triển vọng nghề nghiệp và đưa ra một số KNM cần dạy cho SV nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động tại Ấn Độ đó là các KN: Giao tiếp, thuyết trình, tự tin, quản lý thời gian, chăm sóc khách hàng...

Tác giả Hao M. S. [104] với cuốn sách: "Kỹ năng mềm giúp tăng khả năng làm việc: Kết nối giảng đường đại học với các doanh nghiệp", tác giả đưa ra các KNM mà mỗi cá nhân cần phải có tại nơi làm việc, trong đó KN giao tiếp là KN chủ đạo của KNM và cách rèn luyện để hình thành và phát triển từng KNM.

Tác giả Ow S. H. [108] trong bài viết "Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên đại học thông qua phần mềm phát triển các dự án, kế hoạch nhóm", cho rằng các thành viên nhóm phải được trang bị đầy đủ kiến thức kỹ thuật và có KNM tốt. Trong số rất nhiều KNM, hai KNM cơ bản đòi hỏi tất cả các thành viên trong nhóm cần phải có đó là KN giao tiếp và KN đàm phán. Đồng thời cũng chỉ ra KN giao tiếp và đàm phán có thể được dạy và phát triển một cách hiệu quả trong một khóa học thông qua hoạt động nhóm.

Trong Đề án “T.O.P Skills for W.IN Europe - Training On Professional Skills for Workers In Nations of Europe” [102], tác giả González D. và các cộng sự

cho rằng có nhiều loại KNM nhưng có thể tập hợp thành 4 nhóm đó là: Lãnh đạo (óc chiến lược, tầm nhìn và phương hướng, giải quyết mâu thuẫn), quản lý (hoạch định và quản lý các nguồn lực, làm việc nhóm, tạo ra động lực cho nhân viên, phát triển con người, quản lý các dự án), thể hiện bản thân (kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết trình và kỹ năng đàm phán), tự quản lý bản thân (tự nhận thức, nhất quán, linh hoạt và có khả năng thích ứng, tự tin, quản lý thời gian, sự lắng nghe). Theo đó, các tác giả cung cấp cách dạy và các tài liệu một cách chi tiết để các nhà giáo dục, các cá nhân có thể tham khảo sử dụng trong quá trình đào tạo và phát triển KNM.

Abdullah AL. M., Kamal N., Saeid M. [93] nghiên cứu về KN làm việc được đòi hỏi nhiều nhất bởi các nhà tuyển dụng ở Kuwait đối với các SV tốt nghiệp chuyên ngành Kinh doanh. Kết quả cho thấy, tất cả những người sử dụng lao động đều khẳng định tầm quan trọng của KNM so với khả năng, hiểu biết của bản thân trong quá trình làm việc. Nghiên cứu đưa ra kết luận sự hình thành và phát triển các KNM được quyết định bởi nền văn hóa, xã hội mà người đó đang sống; đồng thời nó cũng chịu ảnh hưởng từ môi trường làm việc, học tập và nền tảng gia đình.

Tác giả Greenberg A.D. và Nilssen A.H. [103] nghiên cứu về vai trò của giáo dục đối với sự hình thành các KNM, đã đưa ra đề xuất các nhà trường cần sử dụng loại hình giáo dục trải nghiệm, phát triển chuyên môn trong đội ngũ GV, xây dựng phương thức kiểm tra đánh giá mới và thay đổi phương pháp giảng dạy để phát triển KNM cho người học.

Gần đây một số nước trong khu vực Đông Nam Á nghiên cứu và triển khai giáo dục KNS cho đối tượng giáo dục chính quy và không chính quy [dẫn theo 9]:

* Lĩnh vực giáo dục chính quy:

- Tại Lào chỉ tập trung nghiên cứu về KNS để giáo dục cho học sinh tiểu học và trung học cơ sở trong các lĩnh vực sức khỏe, dân số, môi trường...

- Tại Campuchia đã nghiên cứu đưa ra phân loại KNS gồm 3 dạng:

+ Các KN chung gồm: Các KN trong đời sống gia đình (bảo vệ sức khỏe, vệ sinh cá nhân, an toàn thực phẩm, chăm sóc con cái, quản lý tài chính gia đình,...). Các KN quản lý gia đình và các phương pháp học tập.

+ Các KN tiền nghề nghiệp: KN giao tiếp, KN tính toán, KN công nghệ, KN giải quyết vấn đề,...

+ Các KN nghề nghiệp: KN sửa chữa các thiết bị, KN trồng trọt, KN sử dụng máy tính, KN giao tiếp ngôn ngữ với người nước ngoài,...

* Lĩnh vực giáo dục không chính quy

Tại Hội thảo về giáo dục KNS trong giáo dục không chính quy được tổ chức tại Bali - Indonesia với sự tham gia của 15 nước.

+ Các nhà nghiên cứu Indonesia cho rằng: KNS là những KN giúp con người sống một cách độc lập. KN được phân thành 2 nhóm: KN chung gồm KN cá nhân, KN xã hội; KNS gồm khả năng học tập và KN nghề.

+ Các nhà nghiên cứu Thái Lan cho rằng: KNS thuộc tính hay năng lực tâm lý - xã hội giúp cá nhân đương đầu với các tình huống hằng ngày một cách hiệu quả và đưa ra 10 KN quan trọng đó là: Ra quyết định đúng đắn, giải quyết xung đột, sáng tạo, phân tích đánh giá tình hình, giao tiếp, quan hệ liên nhân cách, làm chủ cảm xúc, làm chủ được các cú sốc (stress), đồng cảm, thực hành.

+ Các nhà nghiên cứu Philippine thì cho rằng: KNS là những năng lực thích nghi và tính tích cực của hành vi giúp cho cá nhân có thể ứng phó một cách hiệu quả với những yêu cầu, những thay đổi, những trải nghiệm và tình huống của đời sống hằng ngày.

Tóm lại: Nghiên cứu KN gắn với nghề nghiệp, KNS, KNM đã được các tác giả trên thế giới quan tâm khai thác. Tuy nhiên, rất ít nghiên cứu sâu về KNM có tính chất bổ trợ cho KN chuyên môn của từng ngành cụ thể; đặc biệt là phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế ở trình độ cao đẳng còn là một khoảng trống chưa được triển khai nghiên cứu một cách có hệ thống.

1.1.2. Các nghiên cứu trong nước

Hướng thứ nhất: Nghiên cứu KN dưới góc độ nghiên cứu hình thành bồi dưỡng KN sư phạm cho giáo viên và KN học tập, KN nghề nghiệp cho người học.

Các tác giả: Hà Thế Ngữ - Đặng Vũ Hoạt [57] chủ yếu xây dựng hệ thống các KN sư phạm của người GV, mô tả chân dung các KN cụ thể và các điều kiện, quy trình hình thành và phát triển hệ thống các KN đó... Theo nhóm các tác giả Đặng Danh Ánh, Phạm Hoàng Gia, Nguyễn Lộc [5] với công trình “Cơ sở giáo dục học nghề nghiệp”, đã phản ánh toàn diện tất cả các vấn đề về khoa học giáo dục nghề nghiệp trong đó chú ý đến lập kế hoạch, nội dung, chương trình giảng dạy; phương pháp, hình thức giảng dạy, luyện tập các KN nghề nghiệp trong sản xuất... Theo tác giả Trần Quốc Thành [71] hệ thống KN cần rèn luyện cho SV các trường sư phạm

đó là: KN định hướng, KN thiết kế, KN thực hiện, KN kiểm tra đánh giá. Đồng thời tác giả cho rằng muốn hình thành được các KN này, GV cần phải tổ chức và bồi dưỡng cho SV trong quá trình dạy học.

Gần đây có một số công trình nghiên cứu vấn đề bồi dưỡng KN dạy học hợp tác cho giáo viên phổ thông và SV các trường sư phạm nhằm hình thành KN học hợp tác cho người học, đơn cử như Lê Văn Hồng [32], đã đề cập các KN dạy học không chỉ là kỹ thuật hành động mà là biểu hiện năng lực của người GV.

Để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục vấn đề dạy và học cách học được xác định là một mục tiêu quan trọng đối với nhà trường và được nhiều nhà giáo dục quan tâm nghiên cứu về hình thành KN học tập cho học sinh, SV như: Lê Khánh Bằng, Nguyễn Quang Uẩn, Vũ Trọng Rỹ, Nguyễn Văn Hộ, Đặng Thành Hưng, Trần Quốc Thành, Hà Thị Đức, Phạm Hồng Quang,...

Tác giả Đặng Thành Hưng [36] đã phân chia thành 3 nhóm KN học tập cần hình thành cho học sinh: Nhóm KN nhận thức, nhóm KN giao tiếp và quan hệ học tập, nhóm KN quản lý học tập.

Các tác giả Phạm Vũ Khích [40] Nguyễn Thị Tính [77] nghiên cứu tổ chức hoạt động tự học trong và ngoài giờ lên lớp để rèn KN làm việc nhóm, tự học cho học sinh đã đề cập một số KN như: KN lập kế hoạch, KN đọc sách, KN giải bài tập, KN ôn tập, KN tự kiểm tra đánh giá; đồng thời tác giả đưa ra những biện pháp bồi dưỡng các KN này cho học sinh. Tác giả Nguyễn Minh Châu [12] đã đưa ra những yêu cầu về KN thực hành cơ bản đối với lao động nông nghiệp ở trình độ cao đẳng và đưa ra bốn giải pháp cơ bản nhằm nâng cao kỹ năng thực hành cho SV cao đẳng kỹ thuật nông nghiệp.

Tác giả Hoàng Thị Lợi [51] nghiên cứu đã đưa ra hệ thống 6 biện pháp rèn luyện KN ôn tập cho học sinh trường phổ thông dân tộc nội trú. Tuy nhiên, chưa đề cập các KN hỗ trợ (KNM) cho việc nâng cao KN thực hành, KN ôn tập cho người học và khả năng vận dụng biện pháp này ở những đối tượng khác.

Tác giả Nguyễn Thị Hường - Lê Công Phượng [37] nghiên cứu, biên soạn cuốn “Giáo dục sống khỏe mạnh và kỹ năng sống trong dạy học tự nhiên và xã hội ở tiểu học”, nội dung trang bị cho người học KN giải quyết những tình huống liên quan đến sống khỏe mạnh và KNS, vận dụng vào quá trình dạy học môn Tự nhiên - xã hội, môn

Khoa học; KN thiết kế bài giảng và tổ chức giảng dạy môn Tự nhiên - xã hội và môn Khoa học có tích hợp giáo dục sống khỏe mạnh và KNS. Nghiên cứu của các tác giả chỉ dừng lại đào tạo giáo viên tiểu học trình độ đại học. Tác giả Nguyễn Đức Trí với "Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề" [79], và " Giáo dục nghề nghiệp - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn" [80] đã tiến hành nghiên cứu tương đối toàn diện và mang tính hệ thống về đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện, đã chỉ ra các bước phát triển chương trình đào tạo dựa theo năng lực thực hiện, nâng cao KN nghề nghiệp cho người học theo chuẩn nghề nghiệp. Tuy nhiên, KN hỗ trợ cho KN nghề nghiệp của người học chưa được nghiên cứu. Tác giả Dương Thị Thoan [74] đã chỉ ra được thực trạng về mức độ KN giảng dạy theo tín chỉ của giáo sinh thực tập sư phạm, ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan và khách quan, đã đưa ra hệ thống các biện pháp tác động nhằm nâng cao nhận thức và rèn luyện KN giảng dạy theo tín chỉ cho giáo sinh sư phạm. Tuy nhiên, tác giả chỉ tập trung nghiên cứu KN giao tiếp sư phạm, còn các KNM có tính chất hỗ trợ khác thì chưa được đi sâu nghiên cứu.

Như vậy, các tác giả đã khai thác chủ yếu về bồi dưỡng KN sư phạm cho giáo viên và KN học tập cho người học. Các KN hỗ trợ (KNM) chưa được các tác giả quan tâm nghiên cứu chuyên sâu, đặc biệt phát triển KNM cho SV.

Hướng thứ hai: Nghiên cứu KN dưới góc độ KNS của học sinh, sinh viên.

Tác giả: Phạm Minh Hạc [28] cho rằng tự giáo dục vừa là mục đích , vừa là phương tiện hình thành nhân cách. Tác giả Hoàng Thị Anh [1], với công trình nghiên cứu “Kỹ năng giao tiếp sư phạm của sinh viên” cho rằng các trường Sư phạm cần phải hình thành và phát triển KN giao tiếp sư phạm cho SV, các nhóm KN: nhóm KN định hướng giao tiếp, nhóm KN định vị và nhóm KN điều chỉnh, điều khiển quá trình giao tiếp. Tác giả Thái Duy Tuyên [82] đã hệ thống hóa và phát triển hệ thống lý luận về giá trị, đồng thời luận giải thực tiễn, đánh giá thực trạng về giá trị trong thế hệ thanh niên, trên cơ sở đó tác giả đưa ra định hướng quan điểm và các giải pháp giáo dục giá trị sống cho thanh niên.

Trong cuốn “Bạn trẻ và kỹ năng sống” tác giả Huỳnh Văn Sơn [67] đã đưa ra những KNS cho hành trang của thanh niên đó là: KN tự đánh giá, KN hợp tác, KN lắng nghe, KN phán đoán cảm xúc của người khác, KN kiềm chế cảm xúc... Tác giả Nguyễn Thị Oanh [58] với “Kỹ năng sống cho tuổi vị thành niên”, đã đưa ra một số

cơ sở tâm lý của việc giáo dục KNS cho lứa tuổi vị thành niên. Tác giả Nguyễn Thanh Bình [7], [8] nghiên cứu những vấn đề lý luận cốt lõi về KNS và giáo dục KNS; đã phân tích mục tiêu, nội dung, phương pháp và các hình thức giáo dục KNS.

Trung tâm giáo dục Dân số và Sức khỏe sinh sản của Trung ương Đoàn được sự hỗ trợ của Tổ chức Dân số và Phát triển Quốc tế (PDI), Hiệp hội Kế hoạch hóa gia đình Úc (FPA) đã biên soạn tài liệu: “Hướng dẫn hoạt động Đội KN sống về sức khỏe sinh sản phòng chống AIDS” gồm các chủ đề đó là: Tình bạn và các mối quan hệ; tình yêu và KN giao tiếp; Những thay đổi cơ thể của vị thành niên, tâm lý tuổi dậy thì; có thai ngoài ý muốn và thụ thai; tình dục; tình dục an toàn; Các biện pháp tránh thai; bệnh lây nhiễm qua đường tình dục; HIV/AIDS. Các chủ đề tập trung hướng dẫn các thành viên trong đội giáo dục KNS về công tác tổ chức tuyên truyền, giáo dục cho đối tượng là vị thành niên về sức khỏe sinh sản phòng chống AIDS [dẫn theo 9]. Tuy nhiên, còn mang tính chất tuyên truyền, nội dung còn hạn hẹp, mới chỉ trang bị những KNS tối thiểu để giải quyết thách thức của một vấn đề xã hội được quan tâm.

Tác giả Nguyễn Thị Oanh với “10 cách thức rèn KN sống cho tuổi vị thành niên” [59], đã nêu khái quát một số vấn đề chung về KNS và đã đưa ra 10 cách thức rèn KNS cho lứa tuổi vị thành niên.

Tác giả Nguyễn Thị Tính [76] nghiên cứu phát triển KNS cho học sinh tiểu học khu vực miền núi phía Bắc thông qua dạy học môn Đạo đức và phát triển KNS cho học sinh THPT khu vực miền núi phía Bắc thông qua các con đường giáo dục trong và ngoài nhà trường gắn với giáo dục giá trị sống cho học sinh.

Công ty Tham vấn Nghiên cứu và Tâm lý học cuộc sống (SHARE) [13] đã nghiên cứu và biên soạn cuốn “Tập huấn về kỹ năng sống cho học sinh trường giáo dưỡng”, đã đưa ra chương trình phát triển KNS cho hai nhóm: Nhóm học sinh mới vào trường; nhóm học sinh sắp ra trường; nội dung, phương pháp tổ chức rèn luyện cho học sinh trường giáo dưỡng những KN ứng phó với những khó khăn, những điều kiện sống trong trường cũng như sắp trở về nhà hòa nhập với cuộc sống tại cộng đồng. Tuy nhiên tài liệu này chỉ dừng lại là tài liệu tập huấn cho GV trường giáo dưỡng.

Tác giả Phan Thanh Vân [85] nghiên cứu và đưa ra bốn biện pháp giáo dục KNS cho học sinh trung học phổ thông thông qua hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp. Tác giả Nguyễn Thị Huệ [33] cho rằng KNS của học sinh trung học cơ sở gồm ba nhóm: Nhóm KNS hướng vào bản thân, nhóm KNS hướng vào các quan hệ, nhóm

KNS hướng vào công việc. Như vậy, các tác giả nghiên cứu chủ yếu về hình thành và phát triển về KNS cho học sinh phổ thông. Tuy nhiên, KNS với ý nghĩa là KNM cho đối tượng là SV, học viên cần có trong học tập, công việc và cuộc sống chưa được đi sâu nghiên cứu.

Tài liệu “Xây dựng mô hình câu lạc bộ giáo dục giá trị sống và phát triển kỹ năng sống” [38], các tác giả Nguyễn Công Khanh, Nguyễn Thị Kim Liên đã đưa ra các mô hình lý thuyết, kinh nghiệm thực tiễn để tổ chức hiệu quả các hoạt động của CLB học sinh. Cuốn sách giúp các nhà trường phổ thông nâng cao chất lượng hoạt động giáo dục giá trị sống và phát triển KNS cho học sinh thông qua các loại hình CLB. Tuy nhiên, các tác giả chưa đề cập mô hình CLB phát triển KNM cho SV các trường chuyên nghiệp.

Tài liệu “Hoạt động giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống cho học sinh trung học” [50]; các tác giả Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đinh Thị Kim Thoa đã nghiên cứu đặc điểm phát triển tâm sinh lý của học sinh trung học đưa ra phương pháp, các hoạt động triển khai giáo dục giá trị sống và KNS cho học sinh theo chủ đề trên cơ sở lồng ghép giáo dục giá trị sống và KNS. Tài liệu giúp cho các trường phổ thông tổ chức thực hiện hiệu quả giáo dục giá trị sống và KNS cho học sinh. Tuy nhiên, chỉ dừng lại là tài liệu tham khảo cho các trường chuyên nghiệp.

Tác giả Đinh Thị Kim Thoa với bài viết “Hình thành kỹ năng sống phải dựa trên những giá trị sống” [73], đã phân tích về mối quan hệ giữa giá trị sống và KNS đó là: Giá trị sống là nền tảng để hình thành KNS, KNS là công cụ hình thành giá trị sống; từ đó đưa ra quan điểm song hành về giáo dục giá trị sống và KNS.

Nghiên cứu của các tác giả đã khai thác lối sống của đối tượng vị thành niên (trong đó có SV). Tuy nhiên, đa số nội dung chưa thể hiện rõ cách tiếp cận hình thành KNS; một số nội dung nghiên cứu thể hiện cách tiếp cận hình thành KNS nhưng chưa đưa ra quy trình hình thành các KNS đó; chưa tạo cơ hội, khuyến khích người học vận dụng, rèn luyện KNS.

Hướng thứ ba: Nghiên cứu KN dưới góc độ hình thành và phát triển các KN hoạt động xã hội của SV trong các trường sư phạm.

Các tác giả Nguyễn Trọng Điều - Đinh Văn Tiến [20] đã tập trung nghiên cứu đặc điểm tâm lý của giao tiếp và đưa ra một số KN giao tiếp đó là: Nghe, nói, đọc,

viết, phản hồi chỉ mang tính kỹ thuật, chỉ mang tính kỹ thuật, nhưng chưa nghiên cứu sâu về cơ sở lý luận quá trình hình thành KN giao tiếp của con người trong quan hệ hành chính. Tác giả Nguyễn Đình Tấn - Lê Trọng Hùng [70] đã đề cập về chức năng, đặc điểm giao tiếp trong hoạt động hành chính, tuy nhiên đề tài chỉ mang tính điều tra xã hội học chưa đề cập sâu đến KN giao tiếp. Hầu hết các nghiên cứu trên đều đề cập từ những vấn đề khái quát như các quan niệm về giao tiếp - ứng xử cụ thể cách giao tiếp trong cộng đồng (giao tiếp trong nhà trường, gia đình, bạn bè, cơ quan, nơi công cộng,...).

Các tác giả đề cập đến KN hoạt động xã hội như là một bộ phận của hệ thống KN nghề nghiệp nhất định như Nguyễn Văn Hộ, Nguyễn Như An... đã đề cập đến KN hoạt động xã hội nằm trong nhóm KN chuyên biệt của người giáo viên. Tác giả Nguyễn Văn Hộ trong cuốn “Thích ứng Sư phạm” đã chỉ ra KN hoạt động xã hội của người giáo viên là các KN tham gia các hoạt động xã hội như vận động, tuyên truyền, tổ chức quần chúng tham gia giáo dục và tổ chức học sinh tham gia các hoạt động xã hội... Do đó, khi nghiên cứu về sự hình thành và phát triển các KN hoạt động xã hội, các nhà nghiên cứu đặt trong quá trình hình thành và phát triển hệ thống KN của một nghề cụ thể chứ không coi nó là hệ thống các KN nền tảng giúp cho con người có thể “biết nhiều nghề và giỏi một nghề”, hỗ trợ cho nghề nghiệp và thành công trong cuộc sống.

Tóm lại, các tác giả trong nước đã quan tâm nghiên cứu về KN gắn với nghề nghiệp, kỹ năng sống, kỹ năng mềm, đã cung cấp cho người học những tri thức thực tiễn, cập nhật với yêu cầu của xã hội hiện tại; đã tập trung vào những đối tượng được lựa chọn ưu tiên, với những nội dung, hình thức, phương pháp cụ thể. Tuy nhiên, chưa có những nghiên cứu đầy đủ về KNM hỗ trợ cho KN chuyên môn nói chung và của người cán bộ kinh tế nói riêng.

Kết luận: Phân tích tổng quan các công trình nghiên cứu về KN nói chung; KNS, KNM nói riêng của các tác giả trong nước và nước ngoài ở trên chúng tôi rút ra kết luận như sau:

- Đã có nhiều công trình nghiên cứu về giáo dục KN nghề nghiệp, KNS, KNM cho học sinh các bậc học và SV trong các lĩnh vực nghề nghiệp khác nhau.
- Tuy nhiên vẫn còn ít công trình nghiên cứu về phát triển KNM cho đối tượng là SV các trường CĐ, ĐH.

- Chưa có công trình nào nghiên cứu về phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ nói chung và các trường CĐ khu vực TDMNPB nói riêng theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

Vì vậy, vấn đề nghiên cứu: ***“Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra”*** là rất cần thiết.

1.2. Các khái niệm cơ bản của đề tài

1.2.1. Kỹ năng và các loại kỹ năng

1.2.1.1. Kỹ năng

Theo Từ điển Tiếng Việt [91]: *“KN là khả năng vận dụng những kiến thức thu nhận được vào thực tế”*. Theo Petropxki A. V. [60] *“Kỹ năng là năng lực sử dụng các tri thức hay khái niệm đã có, năng lực vận dụng chúng để phát hiện những thuộc tính bản chất của các sự vật và giải quyết thành công những nhiệm vụ lý luận hay thực tiễn nhất định”*. Ivan Banki S. [105] cho rằng: *“Kỹ năng là năng lực tự có hoặc qua học tập được con người vận dụng sự hiểu biết và kinh nghiệm của mình vào những hoạt động mang tính nghề nghiệp, một công việc cụ thể và trong lĩnh vực chuyên môn của mình”*. Như vậy, các tác giả đã gắn KN với kiến thức và sự thành công của hoạt động thực tiễn, sẽ đầy đủ hơn nếu nhìn nhận KN đồng thời là sản phẩm của tư duy.

Tác giả Levitor N. D. [46] cho rằng: *“Kỹ năng là sự thực hiện có hiệu quả một động tác nào đó hay một hành động phức tạp hơn bằng cách áp dụng hay lựa chọn những cách thức đúng đắn, có tính đến những điều kiện nhất định”*. Với quan niệm này tác giả đã đề cập đến sự thực hiện có hiệu quả của động tác, hành động phức tạp, một khía cạnh quan trọng của KN.

Từ điển Giáo dục học [30]: *“Kỹ năng: 1) 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 hành động cụ thể hay hành động trí tuệ (KN bậc I). 2) Khả năng thực hiện hành động, hoạt động một cách thành thạo, linh hoạt, sáng tạo phù hợp với những mục tiêu trong các điều kiện khác nhau (KN bậc II)”*.

Tác giả Huỳnh Văn Sơn [66] đưa ra khái niệm: *“Kỹ năng là khả năng thực hiện có kết quả một hành động nào đó bằng cách vận dụng những tri thức, 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 mà còn biểu hiện năng lực của con người”.

Có nhiều khái niệm về KN nghiêng về mặt kỹ thuật của hành động hay khả năng thể hiện ở kết quả của hành động. Tuy nhiên, hầu hết các tác giả đều cho rằng:

Thứ nhất KN là sản phẩm của quá trình tư duy, tích lũy kinh nghiệm của con người trong hoạt động thực tiễn. KN là bậc cao của thao tác kỹ thuật mang tính thành thạo, chủ động và có kết quả ổn định. *Thứ hai* KN là năng lực của con người sử dụng tri thức, các phương tiện, cách thức hành động một cách linh hoạt, sáng tạo phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện biến động của thực tiễn. *Thứ ba* hành động luôn gắn với mục tiêu và điều kiện xác định, chính mục tiêu, điều kiện xác định quyết định loại thao tác và trật tự thao tác trong hành động. Khi điều kiện biến động với các mức độ khác nhau thì thao tác và trật tự của chúng cũng phải thay đổi tương ứng. KN bao giờ cũng gắn với một hoạt động cụ thể ở các lĩnh vực khác nhau.

Kế thừa những quan niệm trên, luận án đưa ra khái niệm: *Kỹ năng là một dạng hành động của con người vận dụng sáng tạo tri thức, kinh nghiệm và cách thức hành động vào hoạt động thực tiễn trong các điều kiện và hoàn cảnh cụ thể, thực hiện có kết quả theo mục đích hay tiêu trí đã đặt ra.*

1.2.1.2. Các loại kỹ năng

Nếu xét theo tổng quan thì KN gồm KN chuyên môn, KNS và KN làm việc. Nếu xét theo liên đới chuyên môn thì KN gồm KN cứng, KNS, KNM. Cũng cần nhận thấy rằng KNM là những nhóm KN thiết yếu giúp cho chủ thể tồn tại và thăng hoa trong cuộc sống.

1.2.2. Giá trị sống, kỹ năng sống, kỹ năng cứng

1.2.2.1. Giá trị sống

Giá trị sống là một hình thái ý thức xã hội, là hệ thống các quan niệm về cái thiện, cái ác trong các mối quan hệ giữa con người với con người, giá trị sống chi phối hành vi hướng thiện của chính con người. Giá trị sống về bản chất là những qui tắc, chuẩn mực trong quan hệ xã hội, được hình thành và phát triển trong cuộc sống được xã hội thừa nhận. Giá trị sống có vị trí quan trọng trong đời sống; định hướng cho cuộc sống của mỗi cá nhân, điều chỉnh hành vi phù hợp với chuẩn mực của xã hội và trở thành động lực để cá nhân ấy nỗ lực phấn đấu để có được.

Giá trị sống với định hướng cuộc sống; các thành tố KNS (trong đó có KNM), sự hứng thú, nhân cách và giá trị sống tạo nên định hướng cuộc đời của mỗi con người. Thật vậy, giá trị sống là những điều quan trọng đối với cuộc sống của mỗi con người, nó thôi thúc con người làm điều gì đó tốt đẹp, là những điều mỗi con người thích thú khi làm.

1.2.2.2. Kỹ năng sống

Tác giả Nguyễn Thanh Bình [9] cho rằng thuật ngữ KNS xuất hiện ở Việt Nam từ chương trình Giáo dục KNS để bảo vệ sức khỏe và phòng chống HIV/AIDS cho thanh thiếu niên trong nhà trường của UNICEF năm 1996.

Tổ chức Văn hóa, Khoa học và Giáo dục UNESCO cho rằng: *“KNS là năng lực cá nhân để thực hiện đầy đủ các chức năng và tham gia cuộc sống hàng ngày”*. Tổ chức y tế thế giới (WHO) cho rằng *“KNS là năng lực tâm lý xã hội, là khả năng ứng phó một cách có hiệu quả với những yêu cầu thách thức của cuộc sống”*. Các quan niệm này cho rằng KNS là năng lực là chưa khái quát, KNS chỉ là một thành phần của năng lực bởi vì muốn có năng lực thì trước hết con người phải có tri thức công việc, biết được cách thức và điều kiện tiến hành công việc tức là phải có KNS; chính KNS là một trong những điều kiện để hình thành năng lực của con người [9]. Tác giả Huỳnh Văn Sơn [67] cho rằng: *“KNS là những KN tinh thần hay những KN tâm lý, KN tâm lý - xã hội cơ bản giúp cho cá nhân tồn tại và thích ứng trong cuộc sống; những KN này giúp cho cá nhân thể hiện được chính mình cũng như tạo ra những nội lực cần thiết để thích nghi và phát triển. KNS còn được xem như một biểu hiện quan trọng của năng lực tâm lý - xã hội giúp cho cá nhân trước cuộc sống vốn chứa đựng nhiều thách thức cũng như không thiếu các cơ hội”*.

Tiếp thu, kế thừa những quan niệm khác nhau về KNS nêu trên, luận án xác định: *Kỹ năng sống là hệ thống các kỹ năng cơ bản giúp cho cá nhân tồn tại và thích ứng trong cuộc sống; những kỹ năng này giúp cho cá nhân thể hiện được chính mình cũng như tạo ra những nội lực cần thiết để thích nghi và phát triển trong các điều kiện khác nhau của cuộc sống*.

1.2.2.3. Kỹ năng cứng

Kỹ năng cứng thường được hiểu là những kiến thức, đúc kết và thực hành có tính chất kỹ thuật nghề nghiệp và liên quan đến chỉ số thông minh (IQ) của cá nhân.

KN cứng là KN nền tảng, được đo, được đào tạo từ nhà trường. KN cứng được phát triển dần từ mức độ thấp lên các mức độ cao hơn, thông qua quá trình dạy học, tự học, thực hành, hoạt động thực tiễn một cách hệ thống. KN cứng thường xuất hiện trên bản lý lịch về khả năng học vấn, kinh nghiệm và sự thành thạo về chuyên môn của mỗi con người.

Luận án xác định: *KN cứng là những KN nghề nghiệp thể hiện trình độ học vấn hay bằng cấp và chứng chỉ, kinh nghiệm và sự thành thạo về chuyên môn qua hành vi, hành động của mỗi con người.*

1.2.3. Kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm là thuật ngữ dùng để chỉ các KN quan trọng trong cuộc sống, thể hiện cách sống, cách tích lũy kinh nghiệm từ cuộc sống và được xem là chìa khoá vàng dẫn đến thành công của mỗi con người. KNM có được từ hoạt động thực tế cuộc sống, hoạt động nghề nghiệp và liên quan đến chỉ số về trí tuệ cảm xúc (EQ) của con người. KNM là khả năng làm cho hành vi và sự thay đổi của mình phù hợp với cách ứng xử tích cực của con người, kiểm soát, quản lý có hiệu quả các nhu cầu và những thách thức trong cuộc sống.

Theo Radhika Ch. [109] KNM được định nghĩa: *“Là kỹ năng giao tiếp giữa người này với người khác và kỹ năng cư xử mà con người cần để có thể ứng dụng được những kiến thức cũng như các kỹ năng chuyên môn ở nơi làm việc”.*

Theo Rani S. [110], *“Kỹ năng mềm là những kỹ năng mà con người sử dụng để hành xử, làm việc với nhau, giải quyết các mâu thuẫn, thân thiện lạc quan và thuyết phục người khác”.* Alex K. [96], cho rằng *“Kỹ năng mềm là các kỹ năng giúp con người sử dụng các kỹ năng chuyên môn và kiến thức thực tế hiệu quả hơn và giúp bạn tiến xa hơn trong một nghề nghiệp nào đó”.*

Khái niệm KNM có nhiều cách tiếp cận khác nhau, luận án đề cập khái niệm: *Kỹ năng mềm là hệ thống các kỹ năng cơ bản được thực hiện tự giác dựa trên tri thức về công việc, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử hay tương tác với xã hội, cộng đồng, bạn bè, đồng nghiệp, đối tác, tổ chức của mỗi cá nhân nhằm phát huy tối đa hiệu quả công việc và thành đạt trong cuộc sống.*

Bản chất của KNM được hiểu như sau: *Thứ nhất*, KNM là hệ thống những kỹ năng cơ bản, đòi hỏi mỗi cá nhân phải vận dụng đồng bộ, sáng tạo trong mọi công việc. KNM không phải là bẩm sinh hay sản phẩm tự nhiên mà nó được hình

thành do con người được học tập và tự rèn luyện, trải nghiệm trong môi trường học tập, công việc và xã hội. Vai trò, vị trí, hoàn cảnh của mỗi người khác nhau; quy định việc hình thành, phát triển và vận dụng KNM khác nhau. *Thứ hai*, KNM không phải là KN chuyên môn, nhưng nó có mối liên hệ hữu cơ với KN chuyên môn. KN chuyên môn có vai trò định hướng và hình thành điều kiện, tiền đề cho KNM trong hoạt động thực tiễn của con người. Đồng thời trong hoạt động thực tiễn KNM tạo điều kiện để KN chuyên môn được thực hiện và phát triển. *Thứ ba*, KNM nói lên khả năng hòa nhập xã hội, hành vi ứng xử của mỗi con người, cách thức tương tác với bạn bè, đồng nghiệp, đối tác, tổ chức... Khi xã hội và nghề nghiệp thay đổi đòi hỏi cá nhân phải thay đổi KNM để thích ứng và phát triển. Vì vậy việc học tập, bồi dưỡng, hoàn thiện KNM là vấn đề thường xuyên, liên tục đối với mỗi cá nhân. KNM thể hiện cách sống, do tích lũy kinh nghiệm từ cuộc sống xã hội. Xã hội hiện đại với đặc trưng là sự gia tốc của sự thay đổi và luôn nảy sinh những vấn đề mới; lao động nghề nghiệp luôn thay đổi; kinh tế, xã hội phát triển, do vậy KNM không phải là bất biến mà mỗi cá nhân phải luôn chủ động tự học tập, tích cực trải nghiệm hoặc tham gia các khóa học nâng cao nhằm ngày càng hoàn thiện KNM giúp cá nhân thích ứng nhanh với yêu cầu của xã hội hiện đại, vị trí việc làm và luôn luôn có được sự thành công trong cuộc sống và hoạt động nghề nghiệp.

1.2.4. Khái niệm phát triển kỹ năng mềm

Thuật ngữ “phát triển” được định nghĩa: *Là sự vận động, tiến triển theo chiều hướng tăng lên* [92]. Phát triển là một phạm trù dùng để khái quát quá trình vận động quá trình làm cho biến đổi hướng đi lên từ thấp đến cao, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn. Phát triển là thuộc tính tất yếu khách quan, không phụ thuộc vào ý thức của con người. Phát triển KNM bản chất là kết quả vận động ở SV để tạo nên trình độ KNM ở mức độ cao hơn. Kế thừa định nghĩa trên luận án xác định: *Phát triển KNM cho SV cao đẳng là làm cho các KNM của SV tiến triển theo chiều hướng tăng lên từ mức độ thấp đến mức độ cao hơn, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện hơn.*

Như vậy, phát triển KNM cho SV gồm toàn bộ những công việc, hoạt động giúp phát triển những điều kiện bên trong (nhận thức, nhu cầu, động cơ, ý chí,...) của sự hình thành, phát triển các KNM của SV và giúp SV thực hiện hệ thống thao tác của hành động theo trình tự logic phù hợp để rèn luyện KNM.

1.3. Lý luận về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên trường cao đẳng

1.3.1. Sự cần thiết phải phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

1.3.1.1. Mối quan hệ giá trị sống, kỹ năng sống, kỹ năng cứng và KNM trong phát triển nghề nghiệp

i) *Quan hệ giá trị sống và KNM*: Có mối quan hệ tương tác với nhau. Giá trị sống là nền tảng để hình thành KNM. Ngược lại, KNM là công cụ hình thành và thể hiện giá trị sống. KNM là các giá trị thể hiện bằng hành động và ngược lại với KN thể hiện giá trị bằng hành động sẽ cho kết quả tích cực và nó lại củng cố các giá trị. Trong giá trị sống thì giá trị nghề nghiệp có mối quan hệ chặt chẽ với KNM và phát triển KNM của SV, những định hướng giá trị nghề nghiệp là nền tảng có tính chất quyết định để SV rèn luyện KN nghề nghiệp và KNM. Ngược lại thông qua rèn luyện KN nghề nghiệp, KNM mà các giá trị nghề nghiệp của SV được hiện thực hóa.

ii) *Quan hệ KNS và KNM*: KNS bao hàm cả KNM; KNM là một bộ phận quan trọng của KNS. KNS giúp con người sống hạnh phúc trong cuộc sống thì KNM giúp con người hạnh phúc trong công việc mà công việc là một bộ phận quan trọng cấu thành nên cuộc sống, thật vậy:

+ KNS theo nghĩa rộng là giúp cho con người có khả năng tồn tại và thích ứng trước cuộc sống thực tế, là một năng lực quan trọng để con người làm chủ được bản thân và chung sống và thích ứng với mọi người xung quanh, với xã hội; với môi trường, với thiên nhiên,... một cách hiệu quả.

+ KNM giúp cá nhân tồn tại và thành công trong công việc và trong những mối quan hệ với người khác; nó hướng đến giúp mỗi cá nhân thích nghi trong công việc, tương tác hiệu quả với người khác và thúc đẩy công việc đạt hiệu quả cao. KNM phụ thuộc vào nghề nghiệp mà đặc biệt là đối tượng của nghề nghiệp hướng đến.

iii) *Quan hệ KN cứng và KNM trong phát triển nghề nghiệp*: Mỗi con người để có một công việc làm, tất yếu họ phải được đào tạo đủ KN chuyên môn (KN cứng) đáp ứng các yêu cầu tối thiểu của vị trí công việc. KN cứng giúp cho con người bước vào ngưỡng cửa của nghề nghiệp, vị trí làm việc,... Nhưng các KNM mới là thứ giúp cho họ vững vàng trong nghề nghiệp, giữ được việc làm và thành đạt trong cuộc sống. Thái độ đối với công việc, giao tiếp, trí tuệ tình cảm và các đức tính, giá trị cá nhân khác là những KNM không thể thiếu để mỗi người phát triển nghề nghiệp. KNM luôn đồng hành cùng KN cứng và KNM bổ trợ cho các KN cứng được phát huy, phát triển. Nhờ có sự kết hợp giữa KN cứng và KNM giúp cho mỗi cá nhân có được sự thành công trong quá trình phát triển nghề nghiệp của mình, họ khẳng định được vị trí của mình trong tổ chức, trong xã hội.

1.3.1.2. Yêu cầu của xã hội và nghề nghiệp về kỹ năng mềm của người tốt nghiệp trình độ cao đẳng

Xã hội tri thức đòi hỏi con người ngoài năng lực chuyên môn cần phải có hệ thống các KNM để thích ứng với môi trường luôn luôn biến đổi của thị trường lao động và thế giới việc làm. Trong xã hội tri thức, KNM giúp cho con người có khả năng giải quyết linh hoạt, sáng tạo các vấn đề của cuộc sống và nghề nghiệp đặt ra, sử dụng hiệu quả kiến thức, KN cứng trong lao động nghề nghiệp, phát triển chuyên môn và dịch chuyển nghề nghiệp trong thế giới việc làm luôn luôn thay đổi.

Do sự phát triển của kinh tế tri thức, khoa học công nghệ đòi hỏi con người phải có KN hòa nhập để giải quyết thành công, hiệu quả các vấn đề của cộng đồng, dân tộc, quốc gia, khu vực. Thực tế cho thấy trong hoạt động xã hội, hoạt động nghề nghiệp, KNM giúp cho mỗi cá nhân có thể hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm, phối hợp trong hoạt động để giải quyết các vấn đề do thực tiễn cuộc sống và thực tiễn lao động nghề nghiệp đặt ra, nhờ có KNM mà con người có khả năng hội nhập quốc tế và khu vực, hòa nhập với cộng đồng và tập thể để hoạt động thành công và hiệu quả giải quyết các vấn đề của quốc gia, dân tộc, cộng đồng, tập thể cũng như công việc của cá nhân.

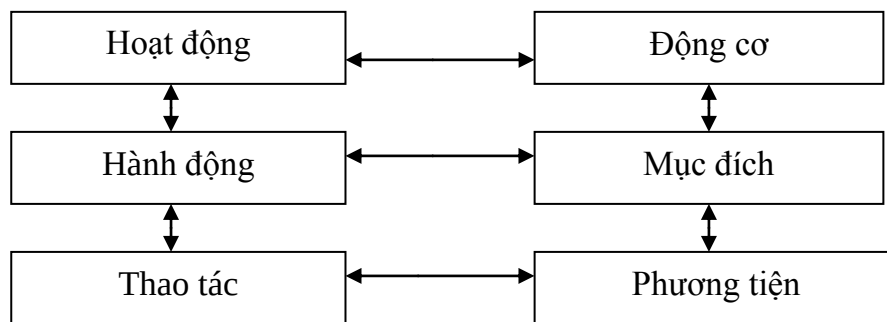
Sự phát triển nhanh của kinh tế tri thức và khoa học công nghệ dẫn tới sự lão hóa tri thức diễn ra với tốc độ ngày càng gia tăng và sự đào thải các sản phẩm lỗi thời ngày càng nhiều, đòi hỏi người lao động phải có khả năng dịch chuyển nghề nghiệp, kỹ năng thích ứng, nhạy cảm, tự kiểm chế, thay đổi bản thân, thích ứng nhanh,... để đáp ứng với yêu cầu không ngừng thay đổi của nền kinh tế tri thức, khoa học công nghệ phát triển.

Trong nghiên cứu về "Vai trò của giáo dục đối với sự hình thành các kỹ năng mềm" [103] các tác giả Greenberg A.D. và Nilssen A.H. đã đưa ra kết luận: Các nhà trường phải trang bị tốt hơn cho người học những kiến thức và KNM cần thiết để họ có thể sẵn sàng làm việc sau khi ra trường. Vì vậy, các chương trình phát triển KMN trong giáo dục nghề nghiệp cần tích hợp vào các chương trình dạy KN nghề nghiệp nhằm thực hiện mục tiêu kép đó là tăng cường cho người học cơ hội học tập, chuẩn bị bước vào thế giới công việc bằng việc tạo cho họ đầu vào là những KN nghề nghiệp được đào tạo; đồng thời tăng tính hiệu quả và sự phù hợp của người học với các KN nghề được đào tạo (đáp ứng thị trường lao động, mong muốn của cá nhân về sự thăng tiến, thu nhập...).

Như vậy, phát triển KNM cho SV là đáp ứng yêu cầu khách quan của xã hội và nghề nghiệp của người tốt nghiệp trình độ cao đẳng.

1.3.2. Cơ chế tâm lý hình thành kỹ năng mềm

Tác giả Phạm Minh Hạc [26] khi nghiên cứu cơ chế tâm lý hình thành KN đã chỉ ra: Tâm lý người là sản phẩm của hoạt động và được phát triển trong hoạt động. Các hoạt động cùng có một cấu trúc tâm lý vĩ mô chung. Tâm lý học Mác - Lênin đã khẳng định sự hình thành tâm lý, ý thức, hành vi thói quen và KN, hành động của con người là quá trình chuyển hóa hoạt động từ bình diện bên ngoài vào bình diện bên trong. Lý thuyết hoạt động của Leonchiev A. N. đã đưa ra cấu trúc tâm lý vĩ mô của hoạt động được mô tả tại hình 1.1.



Hình 1.1. Cấu trúc tâm lý vĩ mô của hoạt động

Như vậy, cấu trúc tâm lý vĩ mô của hoạt động gồm các thành phần bên ngoài (những vận động cơ bắp, chân tay) như: Hoạt động, hành động, thao tác. Tương ứng với những thành phần bên ngoài là những thành phần thuộc yếu tố bên trong (yếu tố tâm lý, tinh thần trong hoạt động) như: Động cơ, mục đích, phương tiện. Hành động là đơn vị cơ bản của hoạt động, hành động là nơi gắn liền chủ thể với khách thể; gắn tâm lý với hiện thực cuộc sống.

Lý thuyết hoạt động của Lêônchiev A. N. và tiếp sau đó là lý thuyết hình thành hành động trí tuệ theo giai đoạn của Ganpêrin P. I. cho rằng hành động được thực hiện gồm hai phần: Phần định hướng hành động và phần thực hiện hành động. Phần định hướng hành động điều khiển phần thực hiện hành động và do vậy quyết định chất lượng của hành động. Các loại định hướng hành động chủ yếu:

- Không có chỉ dẫn để thực hiện hành động mà chỉ là các mẫu (hành động) và sản phẩm của nó. Quá trình hình thành hành động diễn ra theo cách thử “đúng và sai”. Hành động của chủ thể có thể được hình thành nhưng ổn định thấp.

- Có mẫu hành động và sản phẩm của nó, kết hợp với chỉ dẫn để chủ thể thực hiện hành động với vật liệu mới. Hành động của chủ thể ổn định khi điều kiện thay đổi (không mất tính cơ bản).

- Hướng dẫn, huấn luyện theo kế hoạch; phân tích việc làm mới để tìm ra các điều kiện, các điểm tựa để thực hiện đúng hành động trước khi chủ thể triển khai các hành động cụ thể.

Xuất phát từ cơ sở định hướng hành động, chủ thể tiến hành thực hiện hành động theo các bước sau [26]:

Bước 1. Hành động vật chất hóa: Chủ thể thực hiện hành động lên đối tượng vật chất, lĩnh hội nội dung của hành động; tiến hành luyện tập để đạt đến mức thành thạo. Quá trình hành động của chủ thể thực hiện chủ yếu bằng cơ bắp.

Bước 2. Hành động với lời nói to: Chủ thể tiếp tục tăng cường hành động như đã được thực hiện ở bước 1 nhưng đã được thay đổi hình thức hành động, quá trình hành động chuyển từ thực hiện bằng cơ bắp sang lời nói (ngôn ngữ). Ở bước này nội dung của hành động không thay đổi nhưng hành động đã được tách từ vật chất được thể hiện bằng lời nói.

Bước 3. Hành động với lời nói thầm: Chủ thể tiếp tục tăng cường hành động đã được thực hiện ở bước 2. Giai đoạn này hành động với lời nói to được chuyển vào bên trong tạo lên biểu tượng của từ. Hành động đã tách toàn bộ khỏi vật chất chuyển sang bình diện tinh thần.

Bước 4. Hành động với lời nói bên trong: Chủ thể tiếp tục tăng cường như đã thực hiện ở bước 3. Nội dung vật chất của hành động đã được chuyển sang nghĩa của từ không phải trong hình ảnh cảm giác và hoàn toàn biến thành ý nghĩ về hành động đã làm. Hành động được rút gọn và hoàn toàn chuyển thành hành động bên trong.

Như vậy, hành động phải bắt đầu từ sự triển khai các thao tác thực tiễn lên đối tượng. Quá trình hình thành hành động tâm lý (hành vi thói quen và KN) của con người theo cơ chế chuyển từ ngoài vào trong, thông qua hoạt động và bằng hoạt động trải nghiệm thực tiễn, KN (trong đó có KNM) không có được thông qua tác động bằng lời nói.

KNM là hệ thống những KN cơ bản được hình thành phát triển trên cơ sở vận dụng những hiểu biết, tri thức, kinh nghiệm, các giá trị phù hợp với điều kiện xác định của công việc và cuộc sống thông qua hành động, hoạt động sống (mang

tính tâm lý - xã hội, cộng đồng, giao tiếp liên nhân cách, chuyên môn, nghề nghiệp) của mỗi cá nhân; đồng thời gắn liền với việc hình thành phát triển KN chuyên môn và được thực hiện thông qua hoạt động đào tạo, trải nghiệm thực tế nghề nghiệp, hoạt động xã hội, tự rèn luyện của mỗi cá nhân ...

1.3.3. Mục đích, nội dung phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

1.3.3.1. Mục đích phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

Ngân hàng thế giới (WB) gọi thế kỷ XXI là kỷ nguyên của nền kinh tế dựa vào KN [94]. Do ảnh hưởng của quá trình toàn cầu hóa và hội nhập, các doanh nghiệp muốn thành công và phát triển đều quan tâm tuyển dụng những nhân sự giàu về tri thức, KN nghề nghiệp và KNM. Chính những nhân lực này tạo động lực cho doanh nghiệp phát triển và dễ dàng thích nghi với môi trường sản xuất kinh doanh luôn thay đổi và biến động. Phát triển KNM cho SV cao đẳng, đại học nhằm tạo ra sản phẩm đào tạo (lao động trình độ cao) có phẩm chất và năng lực đáp ứng yêu cầu xã hội, thích ứng nhanh với môi trường làm việc cạnh tranh có tính quốc tế cao hiện nay. Góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

1.3.3.2. Nội dung phát triển KNM cho SV

Từ định nghĩa về phát triển KNM cho SV như trên, luận án xác định nội dung phát triển KNM cho SV gồm:

- Phát triển những điều kiện bên trong của sự hình thành, phát triển KNM (nhận thức, nhu cầu, động cơ, ý chí...) của SV. Nâng cao nhận thức của SV về tầm quan trọng của rèn luyện KNM và sự cần thiết phải rèn luyện KNM ở SV, hình thành kiến thức về cách thức rèn luyện KNM và các quy tắc thực hiện KNM.

- Hình thành nhu cầu, động cơ, ý chí rèn luyện KNM cho SV thông qua các hoạt động giảng dạy, học tập, tham gia các hoạt động của nhà trường như:

- + Tích hợp KNM trong chương trình đào tạo và tổ chức đào tạo.
- + Tổ chức môi trường để SV rèn luyện KNM.
- + Tăng cường các hoạt động trải nghiệm tạo điều kiện cho rèn luyện KNM.
- + Hướng dẫn cách rèn luyện, thực hành KNM cho SV.

1.3.4. Các con đường, hình thức, phương pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

1.3.4.1. Các con đường phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

Luận án xác định các con đường phát triển KNM cho SV như sau:

i) Thông qua hoạt động dạy học:

Hoạt động dạy học là hoạt động cơ bản và quan trọng của nhà trường. Hoạt động dạy học có tổ chức sư phạm đặc biệt. Với vai trò của GV trong dạy học là tổ chức, điều khiển làm cho người học tự giác, tích cực, chủ động, tự điều khiển hoạt động nhận thức để tìm tòi, khám phá tri thức, hình thành và phát triển KN. Tổ chức dạy học GV lồng ghép phát triển KNM cho SV vào các bài học, môn học; quá trình tổ chức dạy học sử dụng các hình thức hoạt động (thảo luận nhóm, seminar chuyên đề, bài tập tình huống...), các phương pháp dạy học tương tác tạo môi trường thuận lợi để SV thực hành trải nghiệm và rèn luyện KN (KN chuyên môn, KNM). Phát triển KNM cho SV thông qua hoạt động dạy học là con đường cơ bản, quyết định việc hình thành và phát triển KNM cho SV.

ii) Thông qua tổ chức các hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp

Tổ chức lớp ngoại khóa về rèn luyện các KNM gắn với môn học, chuyên ngành đào tạo. Nội dung được thiết kế theo chủ đề và được tổ chức hoạt động tương tác, tích cực tạo điều kiện cho SV được hoạt động trong môi trường thuận lợi để rèn luyện và phát triển KNM.

Đoàn thanh niên, Hội SV tổ chức các hoạt động: Văn nghệ, thể thao; CLB sinh viên (SV thanh lịch; tình bạn; nghệ thuật, kinh doanh, hùng biện, kế toán, Tiếng Anh...). Tham gia các hoạt động của Đoàn thanh niên, Hội SV tổ chức SV được phát huy khả năng, tố chất cá nhân; tự điều chỉnh nhận thức, hành vi; trao đổi kinh nghiệm; phát huy mặt tích cực; ngăn chặn, sửa chữa các biểu hiện tiêu cực, lạc hậu; kích thích tính chủ động, sáng tạo và tự tin thể hiện mình trong mọi tình huống. Phát triển KNM cho SV thông qua tổ chức các hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp là con đường quan trọng giúp SV trải nghiệm, rèn luyện và phát triển KNM.

iii) Thông qua tổ chức hoạt động trải nghiệm lao động nghề nghiệp

Các hoạt động trải nghiệm lao động nghề nghiệp được tổ chức đảm bảo các yêu cầu sư phạm là cơ hội tốt để SV tiếp cận với môi trường làm việc thực tế; vận

dụng thực hành các KN (KN cứng, KNM), đồng thời học hỏi những kinh nghiệm, hình thành những KN mới trong lao động nghề nghiệp. Sự trải nghiệm lao động nghề nghiệp sẽ giúp SV củng cố kiến thức, thực hành KN, có những thao tác phù hợp để hoàn thiện các KN (KN nghề nghiệp, KNM).

iv) Thông qua tổ chức hoạt động cộng đồng, xã hội

Ngày nay, SV không chỉ vận dụng những KNM vào công việc và cuộc sống của riêng họ, mà còn chia sẻ với cộng đồng, xã hội. Trong các hoạt động cộng đồng, xã hội SV được trải nghiệm KNM thông qua công việc vận dụng những KNM để giải quyết vấn đề xảy ra trong thực tiễn, đồng thời thông qua đó khám phá những khả năng tiềm ẩn của chính mình và phát triển KN mới. Vì vậy, tổ chức các hoạt động xã hội giúp cho SV được trải nghiệm và phát triển KNS, trong đó có KNM.

v) Thông qua hoạt động tự rèn luyện của SV

Tính tích cực, tự giác rèn luyện của SV là yếu tố quyết định kết quả rèn luyện KNM của SV. Tự giác tích cực thực hiện nhiệm vụ cá nhân, tham gia hoạt động nhóm, cộng đồng xã hội là yếu tố giúp SV ngày càng hoàn thiện KNM. Trong quá trình giảng dạy, rèn luyện nghề nghiệp, GV cần đưa ra những định hướng, chỉ dẫn để SV tự rèn luyện, tự trải nghiệm cuộc sống, thực tế nghề nghiệp nhằm phát triển KNM cho bản thân.

1.3.4.2. Hình thức, phương pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

i) Hình thức: Tổ chức phát triển KNM cho SV tùy thuộc vào tính tập thể hay cá nhân, mức độ hoạt động độc lập của SV, phương thức tổ chức điều khiển của nhà giáo dục, địa điểm và thời gian. Luận án xác định tổ chức phát triển KNM cho SV bằng các hình thức cơ bản sau:

- Lồng ghép, tích hợp vào môn học, bài học.
- Tổ chức lớp ngoại khóa về KNM.
- Semina, hoạt động nhóm.
- Câu lạc bộ SV.
- Thăm quan, trải nghiệm thực tế.
- Hoạt động Đoàn thanh niên theo chủ đề.

ii) *Phương pháp*: Sử dụng các phương pháp phát huy tính tích cực, chủ động của SV. Tùy theo yêu cầu, điều kiện, hoàn cảnh mà nhà giáo dục vận dụng, phối hợp các phương pháp để đạt hiệu quả tối ưu. Các phương pháp chiếm ưu thế nhằm phát triển KNM cho SV như sau:

- Thuyết trình thông qua phát vấn trao đổi.
- Nghiên cứu trường hợp.
- Nêu và giải quyết vấn đề.
- Hoạt động nhóm.
- Nghiên cứu tình huống.
- Mô hình hóa.
- Semina, thảo luận.
- Đóng vai.
- Trò chơi.
- Phương pháp dự án.

1.3.5. Một số kỹ năng mềm cần phát triển cho sinh viên trình độ cao đẳng và các mức độ kỹ năng mềm

1.3.5.1. Một số kỹ năng mềm cơ bản cần phát triển cho sinh viên

Qua nghiên cứu các tài liệu trong nước và nước ngoài các bài viết về KNM của người lao động trong xã hội hiện đại cho thấy: Mỗi quốc gia xuất phát từ yêu cầu thực tiễn đưa ra các KN và kiến thức mà người sử dụng lao động yêu cầu đối với người lao động phải có. Đặc biệt là những KNM vì những KN này không những để mỗi cá nhân có được việc làm ổn định mà còn để tiến bộ trong tổ chức thông qua việc phát huy tiềm năng cá nhân và đóng góp vào định hướng chiến lược của tổ chức. Theo Phan Quốc Việt - Nguyễn Huy Hoàng [86] các quốc gia phát triển rất chú trọng đến việc phát triển KNM cho người lao động, đơn cử ở một số quốc gia:

- Ở Hoa Kỳ, đã đưa ra 13 KN cơ bản cần thiết để thành công trong công việc:

+ KN học và tự học	+ KN phát triển cá nhân và sự nghiệp
+ KN lắng nghe	+ KN giao tiếp ứng xử và tạo lập quan hệ
+ KN thuyết trình	+ KN làm việc đồng đội
+ KN giải quyết vấn đề	+ KN đàm phán

- + KN tư duy sáng tạo
- + KN tổ chức công việc hiệu quả
- + KN quản lý bản thân và tinh thần tự tôn
- + KN lãnh đạo bản thân
- + KN đặt mục tiêu/ tạo động lực làm việc

- Ở *Australia*, KN hành nghề cơ bản người lao động cần phải có gồm:

- + KN giao tiếp
- + KN lập kế hoạch và tổ chức công việc
- + KN làm việc đồng đội
- + KN quản lý bản thân
- + KN giải quyết vấn đề
- + KN học tập
- + KN sáng tạo và mạo hiểm
- + KN công nghệ

- Ở *Canada*: Các KN hành nghề của người lao động cần có gồm:

- + KN giao tiếp
- + KN thích ứng
- + KN giải quyết vấn đề
- + KN làm việc với con người
- + KN tư duy và hành vi tích cực
- + KN nghiên cứu khoa học, công nghệ và toán

- Đối với *Singapo*, đã thiết lập hệ thống các KN hành nghề gồm:

- + KN công sở và tính toán
- + KN học tập suốt đời
- + KN sử dụng công nghệ thông tin và truyền thông
- + KN tư duy mở toàn cầu
- + KN giải quyết vấn đề và ra quyết định
- + KN tự quản lý bản thân
- + KN sáng tạo và mạo hiểm
- + KN tổ chức công việc
- + KN giao tiếp và quản lý quan hệ
- + KN an toàn lao động và vệ sinh sức khỏe

- Ở *Việt Nam*, trong những năm gần đây kinh tế, xã hội phát triển và hội nhập ngày càng sâu, rộng. Để đáp ứng nhu cầu xã hội, các chuyên gia tư vấn nghề nghiệp đã đăng tải các bài viết về các KNM cơ bản và cần thiết cho công việc, sự thành đạt trong cuộc sống của con người trong xã hội hiện đại. Mặt khác, đã xuất hiện một số Trung tâm đào tạo KN ở các thành phố lớn, các trường Cao đẳng, Đại học tổ chức huấn luyện một số KNM cho người lao động và SV. Nghiên cứu các tài liệu, bài viết nhận thấy tùy từng vị trí công việc mà yêu cầu người lao động phải được rèn luyện, phát triển các KNM phù hợp. Tuy nhiên, tựu chung lại một số KNM cơ bản người lao động nói chung, SV cao đẳng nói riêng ai cũng phải có để có việc làm ổn định và thành đạt trong cuộc sống. Luận án xác định một số KNM cơ bản cần phát triển cho SV cao đẳng đó là:

- + KN thuyết phục
- + Tư duy sáng tạo

- | | |
|-----------------|--|
| + KN giao tiếp | + Giải quyết vấn đề |
| + Làm việc nhóm | + KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân |
| + KN đàm phán | + KN lập kế hoạch và tổ chức công việc |

Trong thời đại ngày nay, KNM của người lao động được người sử dụng lao động đánh giá rất quan trọng và cần thiết, chính vì vậy Rani S. đã khẳng định: *"KNM đóng vai trò đặc biệt quan trọng trong quá trình phát triển nhân cách và triển vọng nghề nghiệp toàn diện vì nó quyết định đến 75% sự thành công trong công việc của một cá nhân"* [110]. Người lao động được đào tạo tốt về KN nghiệp vụ chuyên môn là chưa đủ nếu không được phát triển các KNM.

1.3.5.2. Các mức độ kỹ năng mềm

KNM là một trong những KN bậc cao được hình thành và phát triển trong cả cuộc đời con người. KNM của SV cao đẳng được hình thành và phát triển trong hoạt động học tập, rèn luyện, trải nghiệm và các hoạt động khác trong nhà trường và ngoài nhà trường. Vì vậy, mức độ KNM của SV là tổ hợp những KN nói lên khả năng của mỗi cá nhân vận dụng tri thức, kinh nghiệm và cách thức hành động đúng đắn vào thực tiễn trong học tập, công việc và cuộc sống. Để đánh giá chuẩn xác, đầy đủ về mức độ KNM của SV là vấn đề khó khăn. Tuy nhiên, trên phương diện chung nhất khi đánh giá mức độ một KN được thể hiện ở ba mặt: Biết làm (nhận thức về cách làm); làm có kết quả trong điều kiện xác định; làm có kết quả ổn định trong điều kiện khác nhau của cuộc sống. Mặt khác, căn cứ 3 tiêu chí chủ yếu: Tính đúng đắn của KNM; tính thành thạo của KNM và tính linh hoạt của việc thực hiện hoạt động. Luận án xác định đánh giá KNM của SV cao đẳng ở các mức độ sau:

- Mức độ cao: Hiểu biết đúng đắn về mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức hành động. Sử dụng đúng lời nói, hành động trong quan hệ giao tiếp và công việc. Có đầy đủ các thao tác của KNM và đạt được sự thành thạo, chuẩn mực; kết hợp các thao tác thành tổ hợp, hợp lý phù hợp với mục tiêu đề ra. Vận dụng ổn định và bền vững KNM trong các điều kiện khác nhau của cuộc sống, hầu như không mắc lỗi. Tính sáng tạo cao.

- Mức độ trung bình: Hiểu biết tương đối đúng về mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức hành động. Sử dụng tương đối đúng lời nói, hành động trong quan hệ giao tiếp và công việc. Đạt được sự thành thạo trong thao tác riêng lẻ, sự kết hợp các thao tác đã có sự hợp lý, phù hợp với mục tiêu đề ra trong điều kiện

hoạt động ổn định, cụ thể nhưng khi điều kiện hoạt động thay đổi, phức tạp thì xảy ra biểu hiện mất ổn định, kém bền vững (lúc hết, lúc còn thao tác dư thừa), mắc lỗi. Tính sáng tạo trong các KNM còn rất hạn chế.

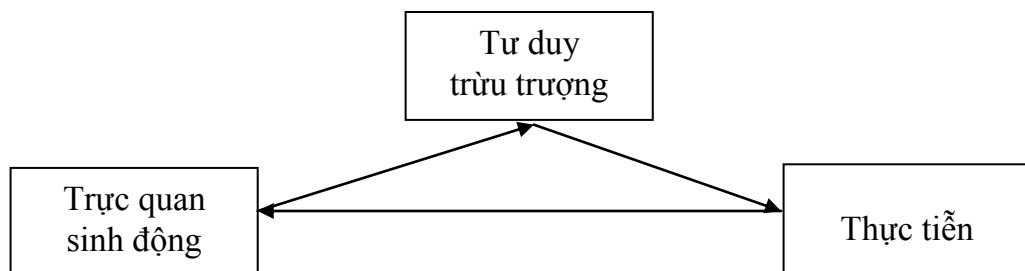
- Mức độ thấp: Hiểu biết chưa đúng về mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức hành động. Sử dụng chưa đúng lời nói, hành động trong quan hệ giao tiếp và công việc. Thụ động, lúng túng khi trong thao tác KNM; tính hợp lý thấp trong khi kết hợp các thao tác; còn nhiều thao tác dư thừa, mắc lỗi nhiều. Không có sự sáng tạo trong các KNM.

Với KNM ở mức độ cao đòi hỏi cá nhân cần phải luyện tập một cách có hệ thống, tích cực trải nghiệm trong học tập, công việc và cuộc sống thì mới có được.

1.3.6. Quá trình hình thành, phát triển kỹ năng mềm

Quá trình hình thành, phát triển KN được tiến hành từ thấp đến cao, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện; từ việc hình thành ý thức cá nhân, đến việc hình thành thái độ, niềm tin, tình cảm và cuối cùng là hình thành hành vi, thói quen. Hành vi thói quen được hình thành qua hoạt động và bằng hoạt động trải nghiệm của chính người học.

Lênin V. I. [45] khẳng định: "Từ trực quan sinh động đến tư duy trừu tượng và từ tư duy trừu tượng đến thực tiễn đó là con đường biện chứng của sự nhận thức chân lý, của sự nhận thức hiện thực khách quan", được mô tả ở như sau:



Hình 1.2. Con đường biện chứng của sự nhận thức chân lý

Thực quan sinh động là thực tại cuộc sống. Từ nhận thức cảm tính (cảm giác, tri giác) về sự vật, hiện tượng của thực tại cuộc sống mà con người hình thành các dữ liệu để tư duy theo các cấp độ để có được tri thức (sản phẩm của tư duy trừu tượng) và vận dụng vào thực tiễn (hình 1.2). Thực tiễn là mục đích tối cao và cũng là sự thể hiện kết quả hoạt động nhận thức của con người. Như vậy, các giai đoạn phát

triển KN đi từ cảm nhận (trực quan sinh động) đến nhận thức (tư duy trừu tượng) đến hành động (thực tiễn).

Tác giả Kixegov X. I. cho rằng KN gồm: KN bậc thấp được hình thành lần đầu tiên qua các hoạt động giản đơn, nó là cơ sở hình thành kỹ xảo; KN bậc cao là KN nảy sinh lần thứ hai sau khi đã có các tri thức và các kỹ xảo [41]. Để hình thành được KN trước hết phải có kiến thức làm cơ sở cho sự hiểu biết, luyện tập từng thao tác riêng rẽ cho đến khi thực hiện được một hành động theo đúng mục đích, yêu cầu, những thao tác cụ thể phải được luyện tập nhiều lần. Từ KN bậc I (biết làm) cần tiếp tục luyện tập, linh hoạt sáng tạo và bổ sung kiến thức mới để mỗi hành động, mỗi thao tác được hoàn toàn tự động hoá, mọi suy nghĩ tập trung vào việc tìm các biện pháp, phương pháp tốt nhất phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện biến động để đạt được mục đích (KN bậc II - Kỹ xảo). Đối với hoạt động giáo dục, dạy học thì yêu cầu cơ bản chính là làm cho học sinh, SV nắm được KN bậc II trong từng hoạt động cụ thể của chương trình đã đề ra. Các quan niệm trên của các tác giả không chỉ phản ánh KN đơn thuần mà còn gắn với năng lực của con người. KN nói chung và KNM nói riêng có được là do quá trình học tập, rèn luyện, trải nghiệm và tích lũy của con người. KNM là KN bậc cao được hình thành, phát triển trong hoạt động nghề nghiệp và cuộc sống. Luận án xác định quá trình hình thành và phát triển KNM của con người trải qua các giai đoạn:

- Giai đoạn nhận thức (giai đoạn định hướng hành động): Chủ thể có hiểu biết về mục đích, ý nghĩa của hành động, các phương thức liên quan, cách thức hành động và kết quả phải đạt được để thực hiện KNM cần thiết. Xuất phát từ việc xác định rõ mục đích của hành động chủ thể (hoặc người hướng dẫn) lập kế hoạch, nội dung và trình tự các công việc tiến hành, tìm các điều kiện, biện pháp phù hợp để đạt được kết quả.

- Giai đoạn làm thử, tập dượt: Sau khi nắm được định hướng hành động, chủ thể tiến hành thực hiện theo mẫu (tự tiến hành hoặc dưới sự kiểm soát của người hướng dẫn) để hình thành KNM; phải tiến hành luyện tập làm đi làm lại, hành động nhiều lần. Qua luyện tập chủ thể đối chiếu với tri thức về hành động, rút kinh nghiệm và tự điều chỉnh hành động nhằm giảm sai sót, chính xác và hiệu quả hơn. Giai đoạn này chủ thể nắm được yêu cầu tổng thể và cách thực hiện KNM.

- Giai đoạn thực hiện: Sau khi nắm được yêu cầu tổng thể và cách thực hiện KNM, chủ thể phải tiến hành giai đoạn thực hiện KNM nhằm nắm vững cách thức hành động và hoàn thiện KNM. Giai đoạn này chủ thể thực hành tri thức về KNM trong tình huống ổn định; đòi hỏi sự nỗ lực của bản thân, tự chỉnh hành động phù

hợp thực tiễn để đạt kết quả cao. KNM chỉ thực sự ổn định khi kết quả hành động của chủ thể ổn định trong những điều kiện khác nhau.

- Giai đoạn trải nghiệm và rút kinh nghiệm: Sau khi thực hành tri thức về KNM chủ thể phải vận dụng KNM vào các tình huống khác nhau của hoạt động thực tiễn, đồng thời chủ thể biết vận dụng sáng tạo, có sự rút kinh nghiệm, điều chỉnh phù hợp với thực tiễn, tiếp tục hoàn thiện và phát triển KNM. Đây là giai đoạn quan trọng trong quá trình hình thành và phát triển KNM. Qua hoạt động thực tiễn, KNM của mỗi cá nhân được củng cố, hoàn thiện và phát triển.

1.4. Chuẩn đầu ra trong phát triển chương trình đào tạo

1.4.1. Khái quát về lý thuyết phát triển chương trình đào tạo

1.4.1.1. Chương trình đào tạo

Qua nghiên cứu các tài liệu trong và ngoài nước, nhận thấy thuật ngữ “Chương trình đào tạo” có nhiều cách hiểu khác nhau:

- CTĐT là những điều được dạy trong nhà trường.
- CTĐT là một tập hợp các môn học.
- CTĐT là hàng loạt các tri thức, KN, hiểu biết kinh nghiệm mà người học phải trải qua bên trong và bên ngoài trường học nhưng được định hướng bởi nhà trường.
- CTĐT là cái mà người học phải trải qua như là một kết quả giáo dục và đào tạo.

Như vậy, theo nghĩa rộng CTĐT là tất cả những điều mà người học phải trải qua (tri thức, KN, kinh nghiệm...) cả trong và ngoài nhà trường theo định hướng của nhà trường; theo nghĩa hẹp thì CTĐT là tập hợp các môn học, chuyên đề được quy định cho một khóa học mà người học phải thực hiện để đạt được trình độ giáo dục nhất định. CTĐT bao gồm tập hợp các học phần được thiết kế cho một ngành đào tạo, các chuyên đề (chứng chỉ, ngoại ngữ, tin học, giáo dục quốc phòng...) mà người học phải tích lũy đủ kiến thức, KN, thái độ đảm bảo cho nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp.

Xuất phát từ phân tích trên và thực tế hiện nay, luận án xác định: *CTĐT là một tập hợp các học phần và các hoạt động được nhà trường xây dựng gắn kết với nhau nhằm trang bị cho người học kiến thức, kỹ năng và thái độ thực hiện những yêu cầu công việc của chuyên ngành, trình độ được đào tạo.*

1.4.1.2. Phát triển chương trình đào tạo

Theo quan niệm về “phát triển” trình bày ở trên, CTĐT không phải là một công thức bất biến mà cùng với thời gian, sự phát triển kinh tế xã hội, với yêu cầu

nhân lực của xã hội thì CTĐT cũng cần phải thay đổi cho phù hợp. Mặt khác, phát triển CTĐT là một quá trình liên tục, ngày càng hoàn thiện nhằm thực hiện đào tạo đáp ứng yêu cầu xã hội. Trong nghiên cứu lý thuyết về vấn đề phát triển CTĐT (một số nhà nghiên cứu tiêu biểu như: Lâm Quang Thiệp, Lê Viết Khuyến, Trần Khánh Đức...), có nhiều cách tiếp cận phát triển CTĐT đó là: Tiếp cận nội dung, tiếp cận mục tiêu, tiếp cận hệ thống và tiếp cận phát triển. Nhiều nhà nghiên cứu đã đưa ra quan điểm ủng hộ tiếp cận phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu xã hội như: Trần Khánh Đức, Phạm thị Huyền, Nguyễn Vũ Bích Hiền,... Cách tiếp cận này hướng tới mục tiêu đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu của xã hội. Mặt khác, hiện nay các nhà trường đã triển khai thực hiện phương thức đào tạo mới khác với phương thức đào tạo truyền thống đó là phương thức “Đào tạo theo năng lực thực hiện” chủ yếu dựa vào những tiêu chuẩn quy định cho một nghề và tổ chức đào tạo theo các tiêu chuẩn đó. Năng lực *“là khả năng tiếp nhận và vận dụng tổng hợp, có hiệu quả mọi tiềm năng của con người để thực hiện công việc hoặc đối phó với một tình huống, trạng thái nào đó trong cuộc sống và lao động nghề nghiệp”* [22]. Đào tạo theo năng lực thực hiện được định nghĩa: *“Là đào tạo dựa vào khái niệm trung tâm đó là năng lực thực hiện, coi nó vừa là khởi điểm, vừa là mục tiêu cuối cùng của quá trình đào tạo”* [22]. Đào tạo theo năng lực thực hiện với mục đích: Đào tạo lực lượng lao động có năng lực trong đó các cá nhân thực hiện các hoạt động lao động nghề nghiệp một cách ổn định, phù hợp với các tiêu chuẩn đặt ra đối với vị trí việc làm, thích ứng với các điều kiện nhất định hoặc hàng loạt bối cảnh xảy ra.

Hiện nay Bộ Giáo dục và Đào tạo đã quy định các cơ sở đào tạo phải xây dựng và công khai “chuẩn đầu ra” cho CTĐT các chuyên ngành đang được đào tạo. CDR các chuyên ngành đào tạo phải hướng tới mục tiêu đào tạo nhân lực đáp ứng yêu cầu xã hội (theo nhu cầu của thị trường sức lao động). Như vậy, CDR là mục tiêu chính để thực hiện đào tạo, việc phát triển CTĐT nhằm thực hiện mục tiêu đó. Với cách tiếp cận trên, quy trình phát triển CTĐT được mô tả ở hình 1. 3, gồm các bước sau:

Bước 1: Phân tích bối cảnh và nhu cầu đào tạo.

Bước 2: Xác định hồ sơ năng lực của SV (năng lực cốt lõi, năng lực chung, năng lực bổ trợ).

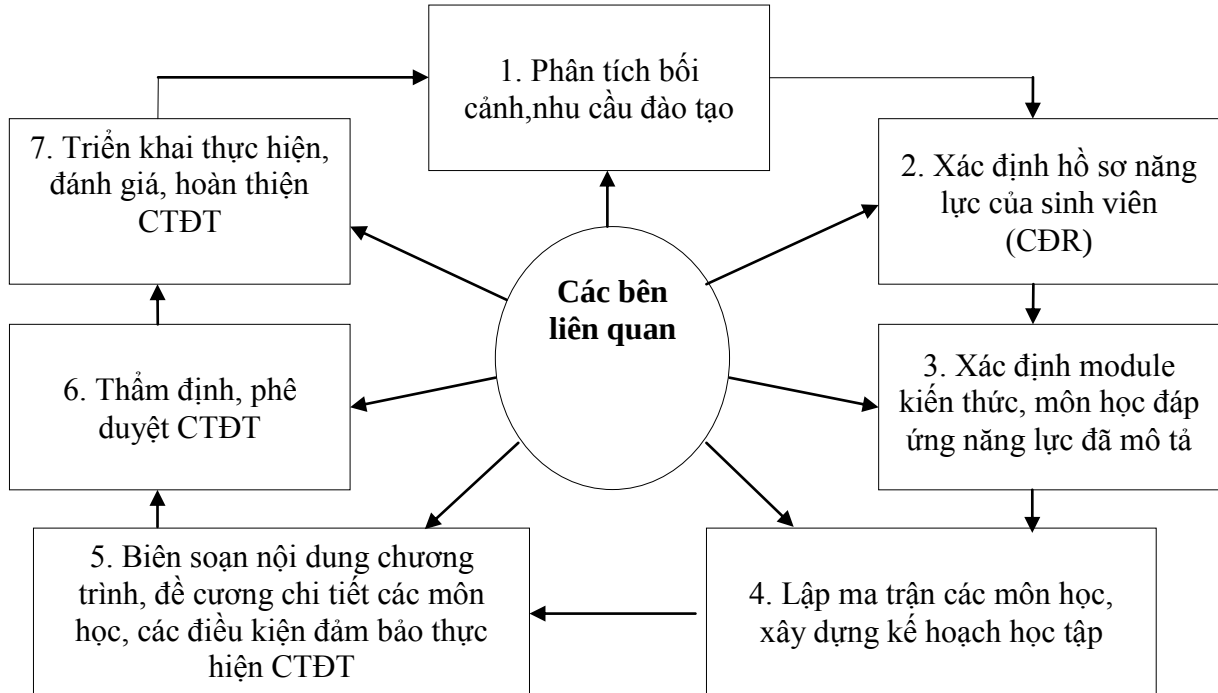
Bước 3: Xác định module kiến thức, môn học đáp ứng năng lực đã mô tả.

Bước 4: Lập ma trận các môn học; xây dựng kế hoạch học tập.

Bước 5: Biên soạn nội dung chương trình, đề cương chi tiết các môn học; các điều kiện đảm bảo thực hiện CTĐT.

Bước 6: Thẩm định, phê duyệt CTĐT.

Bước 7: Triển khai thực hiện, đánh giá, hoàn thiện CTĐT.



Hình 1.3. Quy trình phát triển CTĐT

Phát triển CTĐT là một quy trình khép kín. Từng khâu của quy trình phát triển CTĐT tùy mức độ quan tâm mà cần có sự tham gia của các bên liên quan trong trường (CBQL, nhà giáo, SV) và ngoài trường (chuyên gia, doanh nghiệp, người sử dụng lao động, cựu SV...).

1.4.2. Chuẩn đầu ra trong chương trình đào tạo và cách thức xây dựng

1.4.2.1. Định nghĩa, vai trò của chuẩn đầu ra

i) Định nghĩa chuẩn đầu ra

Tác giả Lê Đức Ngọc - Trần Hữu Hoan [55] định nghĩa: “*Chuẩn đầu ra của một chương trình giáo dục (Learning Outcomes) là nội hàm chất lượng tối thiểu của người tốt nghiệp chương trình đó; là những chỉ số (Indicators) về phẩm chất, kiến thức, kỹ năng/kỹ xảo, tính cách/ hành vi và khả năng/năng lực hay tổng quát hơn là các KN cứng và KNM của sản phẩm đào tạo - người học có được sau khi kết thúc chương trình giáo dục đào tạo đó trong nhà trường*”.

Quy chế đào tạo đại học của Đại học quốc gia Hà Nội, định nghĩa CĐR: “*Những quy định về nội dung kiến thức, KN, thái độ ý thức và phẩm chất của người học, công việc mà người học có thể đảm nhận được sau khi tốt nghiệp và các yêu cầu đặc thù khác đối với từng trình độ đào tạo và hệ thống văn bằng*” [19].

Chuẩn đầu ra có 2 cấp độ đó là CĐR cho khối ngành và CĐR cho từng chuyên ngành cụ thể (CTĐT chuyên ngành). Nghiên cứu của luận án, có thể hiểu CĐR của CTĐT là: *Hệ thống những chuẩn mực về kiến thức, kỹ năng/kỹ xảo, phẩm chất, thái độ, tính cách/hành vi và khả năng/năng lực hay tổng quát hơn là các kỹ năng cứng và kỹ năng mềm của sản phẩm đào tạo (người học) có được sau khi kết thúc chương trình đào tạo trong nhà trường.*

CĐR của một CTĐT được xây dựng trên cơ sở yêu cầu, đòi hỏi khách quan của xã hội và hoạt động nghề nghiệp mà người tốt nghiệp cần có để thực hiện được các chức năng, nhiệm vụ, công việc theo chức danh trong thực tiễn lao động nghề nghiệp. Đồng thời phải đảm bảo sự phát triển liên tục trong lao động nghề nghiệp cả cuộc đời của mỗi cá nhân. CĐR là sự cam kết, lời khẳng định của nhà trường đối với xã hội về những công việc cụ thể, những kiến thức, KN, thái độ, hành vi mà SV sẽ đạt được sau kết thúc khóa đào tạo. CĐR của CTĐT chuyên ngành được đánh giá, chỉnh sửa, bổ sung hàng năm đáp ứng yêu cầu thực tiễn của hoạt động nghề nghiệp và thị trường sức lao động.

ii) Vai trò của chuẩn đầu ra

- CĐR là cơ sở để phát triển CTĐT đáp ứng yêu cầu thị trường lao động; tăng cường khả năng hợp tác giữa nhà trường với xã hội, người sử dụng lao động;

- CĐR là căn cứ để tổ chức quá trình đào tạo theo chuẩn, năng lực đã xác định cần đạt được ở người học, là cơ sở để xác định chuẩn, tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo nói chung và đánh giá kết quả của từng môn học nói riêng.

- CĐR là mục tiêu phấn đấu của SV trong suốt quá trình học tập, rèn luyện. Đồng thời CĐR còn có tác dụng định hướng cho quá trình tự học, tự nghiên cứu và hành nghề của SV.

- CĐR còn thể hiện sự cam kết của nhà trường, cơ sở đào tạo trước cộng đồng, xã hội về sản phẩm đào tạo, chất lượng đào tạo của nhà trường.

1.4.2.2. Các tiêu chí cơ bản của chuẩn đầu ra

- Theo UNESCO yêu cầu đối với sản phẩm đại học (người tốt nghiệp) trong thời đại hiện nay (có thể xem như yêu cầu chung về CDR) là:

- + Có năng lực trí tuệ và có khả năng sáng tạo và thích ứng.
- + Có khả năng hành động (các KNS) để có thể lập nghiệp.
- + Có năng lực tự học, tự nghiên cứu để có thể học thường xuyên, suốt đời.
- + Có năng lực quốc tế (ngoại ngữ, văn hoá toàn cầu...) để có khả năng hội nhập.

- Theo tiêu chuẩn của Hiệp hội các trường đại học quốc tế thì SV phải là những người [56]:

+ Có sự sáng tạo và thích ứng cao trong mọi hoàn cảnh chứ không chỉ học để bảo đảm tính chuẩn mực, khuôn mẫu.

+ Có khả năng thích ứng với công việc mới chứ không chỉ trung thành với một chỗ làm duy nhất.

+ Biết vận dụng những tư tưởng mới chứ không chỉ biết tuân thủ những điều đó được định sẵn.

+ Biết đặt ra những câu hỏi đúng chứ không chỉ biết áp dụng những lời giải đúng.

+ Có KN làm việc theo nhóm, bình đẳng trong công việc chứ không tuân thủ theo sự phân bậc quyền uy.

+ Có hoài bão để trở thành những nhà khoa học lớn, các nhà doanh nghiệp giỏi, các nhà lãnh đạo xuất sắc chứ không chỉ trở thành những người làm công ăn lương.

+ Có năng lực tìm kiếm và sử dụng thông tin chứ không chỉ áp dụng những kiến thức đã biết.

+ Biết kết luận, phân tích, đánh giá chứ không chỉ biết thuần túy chấp nhận.

+ Biết nhìn nhận quá khứ và hướng tới tương lai.

+ Biết tư duy chứ không chỉ là người học thuộc.

+ Biết dự báo, thích ứng chứ không chỉ phản ứng thụ động.

+ Chấp nhận sự đa dạng chứ không chỉ tuân thủ điều đơn nhất.

+ Biết phát triển chứ không chỉ chuyển giao.

- Luận án thống nhất với tác giả Trần Khánh Đức [22], mô hình tiêu chuẩn về chất lượng đầu ra của SV tốt nghiệp CĐ, ĐH bao gồm các thành tố sau:

+ Đạo đức: Trách nhiệm xã hội, các giá trị văn hoá - đạo đức như sự thông cảm, khoan dung, trách nhiệm, ý thức xã hội - công dân...

+ Kiến thức: Các cơ sở khoa học chung và chuyên ngành, tri thức công nghệ và chuyên môn, các lĩnh vực liên ngành...

+ Năng lực: Khả năng thu thập và đánh giá, lựa chọn và xử lý thông tin; giải quyết vấn đề, năng lực phê phán và biện chứng; học suốt đời...

+ Kỹ năng: Sử dụng trang thiết bị đa năng và máy tính; các dụng cụ, phương tiện điện tử; lái xe.

+ Khả năng: Về ngôn ngữ, giao tiếp, tư duy tích lũy tri thức, suy xét, an hiểu các vấn đề toàn cầu...

+ Có sức khoẻ, chỉ số IQ, EQ...

1.4.2.3. Cách thức xây dựng chuẩn đầu ra

i) Xây dựng chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo chuyên ngành.

CĐR phải trả lời được câu hỏi trọng tâm là: *SV được đào tạo thuộc chuyên ngành... trình độ cao đẳng cần đạt được phẩm chất, KN nào sau khi tốt nghiệp đặc biệt là KNM ?*. CĐR phải phản ánh được những kỳ vọng, yêu cầu về khả năng làm việc, năng lực hành nghề và phát triển nghề nghiệp của người tốt nghiệp theo yêu cầu của việc làm và thị trường lao động. CĐR của một CTĐT chuyên ngành trình độ cao đẳng có thể coi là hệ thống các chuẩn mực và kết quả của quá trình đào tạo. Xây dựng CĐR của CTĐT chuyên ngành theo các bước sau:

Bước 1: Lập nhóm chuyên gia gồm cán bộ, GV có trình độ chuyên môn sâu, giàu kinh nghiệm thực tiễn, có thâm niên (có thể mời chuyên gia cùng lĩnh vực tham gia) tiến hành soạn thảo.

Bước 2: Phân tích, đánh giá bối cảnh, nhu cầu đào tạo chuyên ngành kinh tế, xác định hồ sơ nghề nghiệp và môi trường làm việc của SV sau khi tốt nghiệp. Nhóm chuyên gia tiến hành thiết kế bộ công cụ khảo sát thực tế thị trường lao động, phân tích môi trường làm việc của SV sau tốt nghiệp, xác định những thông tin cần thiết làm cơ sở cho việc xác định hồ sơ nghề nghiệp và hồ sơ năng lực của SV tốt nghiệp.

Bước 3: Mô tả hồ sơ nghề nghiệp của SV tốt nghiệp. Dựa trên những thông tin thu được từ kết quả khảo sát thị trường lao động, những phản hồi từ cựu SV và các nhà tuyển dụng; ngoài ra cần dựa vào các yếu tố cơ bản sau đây: (1) Yêu cầu phát triển kinh tế, xã hội của đất nước trong một giai đoạn cụ thể, nhất là yêu cầu phát triển nguồn nhân lực đáp ứng được những thách thức của nền kinh tế năng động và hội nhập quốc tế; (2) Thực trạng năng lực của SV cao đẳng nói riêng và của người lao động nói chung; (3) Xu thế quốc tế về phát triển năng lực cho SV trong trường Cao đẳng nhằm đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Nhóm chuyên gia mô tả hồ sơ nghề nghiệp của SV tốt nghiệp; xác định môi trường làm việc, những năng lực cần có ở SV sau khi tốt nghiệp.

Bước 4: Xác định phẩm chất và năng lực của SV tốt nghiệp gọi là hồ sơ năng lực (hay còn gọi là CĐR). CĐR phải được mô tả rõ bao gồm chuẩn kiến thức, KN, thái độ của SV tốt nghiệp, đặc biệt là các KNM cần đạt được.

Bước 5: Thẩm định, phê chuẩn, công bố CĐR.

Lấy ý kiến tham gia của các bên liên quan đó là: Doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh; cựu SV; SV học tại trường. Nhóm chuyên gia tổng hợp ý kiến đóng góp; chỉnh sửa, hoàn thiện CĐR của CTĐT chuyên ngành, thông qua Hội đồng khoa học cấp trường, trình phê duyệt và công bố.

ii) Xây dựng chuẩn đầu ra các môn học thuộc chương trình đào tạo

Quá trình đào tạo của nhà trường phải luôn bám sát CĐR để người học phải đạt được các chuẩn mực của CĐR. Các hoạt động giáo dục và đào tạo trong trường Cao đẳng đều phải hướng tới các chuẩn mực của CĐR, đặc biệt là các môn học trong CTĐT. Do vậy, phải tiến hành xây dựng CĐR các môn học. Căn cứ CĐR đã được phê duyệt và công bố, Khoa chuyên môn tổ chức cho Tổ bộ môn, GV bộ môn xây dựng CĐR của môn học, với câu hỏi trọng tâm là: “*SV thuộc chuyên ngành..., trình độ cao đẳng cần đạt được sự toàn diện về kiến thức, KN, thái độ nào và đạt được trình độ năng lực nào, đặc biệt là KNM khi học xong môn học này?*”. CĐR các môn học được xây dựng đảm bảo sự thống nhất với CĐR của CTĐT chuyên ngành và có sự hỗ trợ lẫn nhau và tùy từng môn học mà cần tích hợp các KNM phù hợp với đặc thù của môn học đó. Xây dựng CĐR của môn học theo các bước sau:

Bước 1: Trường khoa tổ chức nghiên cứu, hội thảo về xây dựng CĐR các môn học thuộc CTĐT. Thống nhất mục đích, yêu cầu, nội dung CĐR của môn học. Giao cho Tổ bộ môn thực hiện.

Bước 2: Xây dựng CĐR môn học

Xuất phát từ CĐR của CTĐT Tổ bộ môn giao cho GV bộ môn xây dựng CĐR của môn học mình phụ trách. CĐR môn học phải được mô tả rõ bao gồm chuẩn kiến thức, KN, thái độ của SV, đặc biệt là các KNM cần đạt được. Trưởng bộ môn chủ trì đánh giá CĐR các môn học thuộc Tổ bộ môn phụ trách.

Bước 3: Thẩm định, phê chuẩn, công bố CĐR môn học.

Hội đồng khoa học cấp khoa tiến hành thẩm định CĐR các môn học, chỉnh sửa, hoàn chỉnh Trưởng khoa duyệt và công bố.

1.4.3. Cấu trúc chuẩn đầu ra

1.4.3.1. Cấu trúc chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo

1) Giới thiệu

- Trình độ...
 - Chuyên ngành đào tạo...
 - Mã ngành...
 - Đối tượng tuyển sinh...
 - Thời gian đào tạo...
 - Giới thiệu tóm tắt về chương trình đào tạo
- ##### **2) Những nhiệm vụ chính của người học sau khi tốt nghiệp**
- ##### **3) Chuẩn năng lực của người tốt nghiệp**
- Về kiến thức (tri thức chuyên môn, năng lực nghề nghiệp)
 - Về kỹ năng (kỹ năng cứng, kỹ năng mềm)
 - Về thái độ

4) Vị trí việc làm sau khi tốt nghiệp

1.4.3.2. Cấu trúc chuẩn đầu ra của môn học

1) Giới thiệu

2) Chuẩn năng lực của SV

- Về kiến thức

- Về kỹ năng (kỹ năng chuyên môn, kỹ năng mềm)

- Về thái độ

1.4.4. Hệ thống kỹ năng mềm cần được phản ánh trong chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế

1.4.4.1. Đặc điểm của lĩnh vực hoạt động kinh tế, yêu cầu về phẩm chất, năng lực của người cán bộ kinh tế trình độ cao đẳng

Đặc điểm nghề nghiệp của lĩnh vực hoạt động kinh tế: *Thứ nhất*, trong hoạt động kinh tế đan xen mối quan hệ lợi ích của các tác nhân kinh tế, chủ thể kinh tế tìm kiếm lợi ích của mình bằng việc thỏa mãn nhu cầu và lợi ích. *Thứ hai*, các đối tượng trong hoạt động kinh tế liên kết, chia tách thông qua kết quả của quá trình thỏa hiệp lợi ích. Đối tượng của hoạt động kinh tế xét ở góc độ vi mô bao gồm: Bạn hàng, khách hàng, đối thủ cạnh tranh, đối tác, người lao động, cộng đồng... *Thứ ba*, chủ thể của hoạt động kinh tế chịu sự tương tác xã hội với các đối tượng trong hoạt động kinh tế và chịu sự quản lý của nhà nước. *Thứ tư*, người cán bộ kinh tế hoạt động trong các doanh nghiệp, các cơ sở sản xuất kinh doanh, các cơ quan nhà nước, các tổ chức chính trị xã hội và được đảm nhận các công việc thuộc về lĩnh vực kinh tế (quản lý kinh tế, kế toán, tài chính, quản trị, kinh doanh...).

Từ đặc điểm nêu trên, phẩm chất, năng lực của người cán bộ kinh tế trình độ CĐ được thể hiện rõ qua các yêu cầu của nghề nghiệp như: Khả năng hoạch định, tổ chức, điều hành; nghiên cứu phát triển thị trường; giao tiếp; thuyết phục, giải quyết vấn đề; đàm phán thỏa thuận trong quan hệ kinh tế; năng lực sáng tạo trong công việc; phát triển vị trí cá nhân quản lý được bản thân trước các áp lực trong hoạt động nghề nghiệp.

1.4.4.2. Hệ thống kỹ năng mềm cần được phản ánh trong chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế

Xuất phát từ phân tích và đặc điểm lĩnh vực hoạt động kinh tế ở trên, với góc độ SV khối ngành kinh tế là người cán bộ kinh tế trong tương lai, luận án đưa ra hệ thống các KNM cơ bản và quan trọng đối với SV khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng gồm:

- KN thuyết phục
- KN trả lời phỏng vấn
- KN giao tiếp
- KN làm việc nhóm
- KN đàm phán và ký kết hợp đồng kinh tế
- KN lập kế hoạch và tổ chức công việc
- KN tư duy sáng tạo
- KN giải quyết vấn đề
- KN xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn
- KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân

Hệ thống các KNM nêu trên được tích hợp trong CĐR của CTĐT chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế. Làm cơ sở để phát triển CTĐT; tổ chức dạy học và các hoạt động giáo dục khác theo hướng tăng cường phát triển KNM cho SV.

1.4.5. Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng theo tiếp cận chuẩn đầu ra

1.4.5.1. Tiếp cận chuẩn đầu ra

Theo Từ điển Tiếng Việt "*tiếp cận*" là tiến sát gần [92]. CĐR thể hiện quan điểm lấy người học, thị trường lao động làm trung tâm, phản ánh năng lực hành nghề của người tốt nghiệp. CĐR có ý nghĩa rất quan trọng trong quá trình đổi mới giáo dục, nâng cao chất lượng đào tạo trong nhà trường đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội và hội nhập. CĐR là cơ sở quan trọng để thiết kế CTĐT, chương trình môn học; xác định chuẩn, tiêu chí đánh giá kết quả đào tạo nói chung và đánh giá kết quả của từng môn học nói riêng. Xuất phát từ quan niệm về CĐR và phân tích ở trên luận án xác định: *Tiếp cận chuẩn đầu ra là phát triển chương trình đào tạo, tổ chức quá trình đào tạo, đánh giá kết quả đào tạo, hướng người học sau khi tốt nghiệp đạt tới các chuẩn mực hành nghề (CĐR) và đáp ứng yêu cầu xã hội.*

Tiếp cận CĐR đòi hỏi phải xác định những quan điểm, hành động hướng tới xây dựng CTĐT (hoặc môn học) dựa vào cơ sở các tiêu chí trong CĐR đã xây dựng.

1.4.5.2. Phát triển kỹ năng mềm cho khối ngành kinh tế các trường cao đẳng theo tiếp cận chuẩn đầu ra

Xuất phát từ quan niệm về phát triển KNM cho SV và phân tích trên, luận án xác định: Phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ theo tiếp cận CĐR là tập hợp những quan điểm, các hoạt động giáo dục, đào tạo hướng tới xác định và thực hiện các biện pháp, hình thức tác động lên đối tượng (người học); đánh giá kết quả đầu ra dựa vào tiêu chí KNM được phản ánh trong CĐR (kết quả đầu ra) của CTĐT (hoặc môn học) thuộc khối ngành kinh tế sau khi học xong chương trình đó.

1.5. Các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng theo tiếp cận chuẩn đầu ra

1.5.1. Yếu tố khách quan

1.5.1.1. Đặc điểm truyền thống văn hoá dân tộc và văn hoá vùng, miền

Việt Nam thuộc khu vực Đông Nam Á với điển hình văn hóa gốc nông nghiệp, đặc biệt là về đời sống vật chất có nghề trồng lúa nước. Người Việt Nam sống theo nguyên tắc trọng tình, trọng đức, hướng đến cuộc sống hòa thuận trên cơ sở lấy tình nghĩa làm đầu. *Vùng trung du* là khu vực bao gồm hệ thống đồi núi thấp và một phần đồng bằng châu thổ sông Hồng với cư dân cư trú chủ yếu là người Kinh sống quần tụ thành làng, xã (người dân làm nông nghiệp là chính). *Vùng miền núi* gồm vùng Tây Bắc và Việt Bắc là khu vực bao gồm hệ thống núi non trùng điệp bên tả ngạn và hữu ngạn sông Hồng với trên 30 tộc người cư trú, trong đó tộc người Thái, Mường, H'mông, Tày, Nùng... có thể xem là đại diện (phần lớn người dân sống phân tán, sản xuất nhỏ, manh mún, tự cung, tự cấp) [72]. Các dân tộc trong vùng sống chân thật, giản dị, hòa thuận và có tinh thần tương trợ, giúp đỡ lẫn nhau.

Những vấn đề nêu trên là những đặc trưng bản sắc truyền thống văn hóa Việt Nam. Sự tích hợp và kế thừa liên tục làm cho văn hóa Việt Nam trở thành sức mạnh tập hợp toàn dân tộc thành một khối vững chắc ổn định và phát triển. Đồng thời là những thuận lợi cơ bản cần khai thác trong việc phát triển KNM cho SV.

Tuy nhiên, mặt trái của lối ứng xử linh hoạt của người Việt Nam là bệnh tùy tiện (biểu hiện dễ thay đổi ý kiến, chấp hành thời gian, giờ giấc co dãn, thiếu sự tôn trọng pháp luật...). Điều này không thích hợp với ứng xử quyết đoán, đảm bảo tính nguyên tắc trong xã hội hiện đại. Mặt khác, còn tồn tại làm ăn theo kiểu sản xuất nhỏ, manh mún; tật xuề xòa, đại khái. Ngoài ra với đặc điểm bao gồm người dân tộc thiểu số (đa số tập trung ở vùng trung du, miền núi), với nền sản xuất chủ yếu tự cung, tự cấp; mặt bằng nhận thức, giao tiếp với xã hội hiện đại còn nhiều hạn chế; còn tồn tại nhiều hủ tục lạc hậu [72]. Những vấn đề nêu trên gây khó khăn trong việc phát triển KNM cho SV các trường CĐ đặc biệt là các trường khu vực TDMNPB.

1.5.1.2. Môi trường gia đình

Tác giả Lê Đức Quảng [64] cho rằng: “Dưới góc độ giáo dục gia đình, không chỉ là lực lượng tham gia vào quá trình giáo dục mà còn là môi trường giáo dục quan trọng”. Vì vậy, môi trường gia đình sẽ tác động theo hướng tích cực (hoặc không

tích cực) đối với quá trình hình thành và phát triển KNM cho SV. Thật vậy, SV được sống trong môi trường gia đình lành mạnh; các thành viên trong gia đình tôn trọng lẫn nhau, gương mẫu, giữ vững và phát huy giá trị truyền thống tốt đẹp của gia đình, của dân tộc, chú trọng rèn luyện cho các em có thói quen tốt, hành vi ứng xử đúng đắn có văn hóa; luôn có định hướng rèn luyện KNS cần thiết cho các em thì môi trường gia đình chính là nơi SV hình thành và trải nghiệm các KNS trong đó có KNM. Ngược lại, nếu môi trường gia đình không lành mạnh, thì việc hình thành và phát triển KNM cho SV không hiệu quả.

1.5.1.3. Môi trường xã hội

Chính sách giáo dục và đào tạo của nhà nước: Trong tiến trình phát triển kinh tế, xã hội và hội nhập quốc tế của đất nước, Đảng và Nhà nước, Bộ Giáo dục và Đào tạo đề ra các chủ trương, chính sách nhằm phát triển nguồn nhân lực có trình độ chuyên môn, năng lực đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Các chủ trương, chính sách được phổ biến, triển khai kịp thời tới các cấp, các ngành, các lực lượng xã hội, từ đó tham gia tích cực công tác đào tạo, bồi dưỡng thế hệ trẻ lực lượng lao động tương lai của đất nước có đạo đức tốt, có tri thức và KN đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội.

Bộ Giáo dục và Đào tạo đã có quy định các trường ĐH, CĐ phải công khai “chuẩn đầu ra” các chuyên ngành đào tạo (kiến thức, KN, thái độ) trong đó có KNM. Điều đó có tác động trực tiếp đến mục tiêu, nội dung chương trình, các hoạt động đào tạo, các điều kiện đảm bảo thực hiện tốt công tác giáo dục toàn diện của nhà trường. Tạo ảnh hưởng tích cực đến ý thức rèn luyện, phát triển KN nghề nghiệp, KNM của SV.

Sinh hoạt cộng đồng nơi cư trú: Ngoài thời gian học ở trường các em SV còn tham gia sinh hoạt cộng đồng các khu dân cư. Các đoàn thể xã hội khu dân cư nơi SV sinh sống tổ chức các hoạt động cộng đồng lành mạnh có ảnh hưởng tích cực giúp cho SV rèn luyện và trải nghiệm thực tiễn các KNM. Tuy nhiên, sinh hoạt cộng đồng cũng có mặt ảnh hưởng tiêu cực đến rèn luyện và phát triển KNM của SV.

- *Sự phát triển kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước:* Phát triển kinh tế, xã hội không đồng đều giữa các vùng miền; dẫn tới sự phát triển giáo dục cũng không đồng đều biệt là vùng sâu, vùng xa. Tính phát triển không đồng đều nói chung, phát triển không đồng đều về giáo dục nói riêng (do sự tác động của sự phát triển không đồng đều về kinh tế xã hội) là một tính quy luật, việc phát triển KNM cho SV cũng tuân theo tính quy luật đó. Kinh tế, chính trị, xã hội phát triển sẽ có sự quan tâm

phát triển giáo dục; có điều kiện tham gia các hoạt động xã hội, các mối quan hệ, tiếp cận các phương tiện thông tin, truyền thông... dẫn tới việc hoàn thiện, phát triển KNM của con người được thuận lợi. Ngược lại sẽ bị hạn chế, khó khăn.

Quan hệ bạn bè: Con người với tư cách là một thực thể xã hội do đó luôn luôn phải giao lưu với người khác trong mọi hoạt động. Ở lứa tuổi SV, đời sống tình cảm của các em rất phong phú, điều đó được thể hiện ở nhu cầu kết bạn, tình bạn. Trong quan hệ bạn bè các em được giao tiếp, học tập lẫn nhau. Đặc biệt hoạt động của nhóm bạn của SV mọi yếu tố xã hội bên ngoài khi tác động vào bản thân mỗi SV đều khúc xạ qua nhóm bạn bè. Vì vậy, quan hệ bạn bè có ảnh hưởng không nhỏ đến việc hình thành và phát triển nhân cách nói chung, các KNM nói riêng của SV.

1.5.1.4. Giáo dục nhà trường

Nhà trường có môi trường giáo dục lành mạnh; có đội ngũ các nhà giáo dục gương mẫu, tâm huyết, tận tụy, năng lực chuyên môn và giảng dạy tốt, trách nhiệm cao; cơ sở vật chất, kinh phí phục vụ các hoạt động đào tạo, nghiên cứu được quan tâm đầu tư. Các cấp ủy đảng, chính quyền, tổ chức chính trị xã hội (Đoàn thanh niên, Hội sinh viên, Công đoàn...) nhận thức rõ sự cần thiết rèn luyện, phát triển KNM cho SV góp phần nâng cao chất lượng đào tạo. Đây là yếu tố quyết định việc rèn luyện, phát triển KNM cho SV nhằm đáp ứng yêu cầu xã hội.

Mục tiêu, nội dung chương trình, CDR của chuyên ngành đào tạo được thiết kế theo hướng tích hợp phát triển KNM, đảm bảo tính cân đối giữa lý thuyết với thực hành, có sự tham gia của các bên liên quan trong trường và ngoài trường. Mặt khác, hoạt động dạy học, hoạt động ngoài giờ lên lớp có tích hợp phát triển KNM cho SV sẽ tạo môi trường thuận lợi để SV trải nghiệm từ đó hình thành, phát triển KNM. Đây là cơ sở để phát triển KNM cho SV và là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới việc tổ chức phát triển KNM cho SV.

1.5.2. Yếu tố chủ quan

1.5.2.1. Nhận thức của sinh viên

Tiến hành hoạt động có kết quả thì con người phải có hiểu biết về hoạt động đó. Vì vậy, để phát triển KNM cho SV đạt hiệu quả thì SV phải tường minh về các hoạt động nhằm rèn luyện KNM, cụ thể:

- SV phải hiểu biết đúng và đầy đủ về tầm quan trọng, ý nghĩa và vai trò của KNM trong học tập, công việc và cuộc sống đó là: Bỏ trợ cho việc học tập và các KN chuyên môn. Giúp con người giao tiếp ứng xử thành công, giải quyết tốt các

tình huống do cuộc sống đặt ra, chung sống với mọi người, với cộng đồng, xã hội. Tự tin khi tham gia hoạt động; phát huy tiềm năng cá nhân và đóng góp vào định hướng chiến lược của tổ chức. Tạo nên sự thành công trong công việc và thành đạt trong cuộc sống.

- Từ nhận thức đúng đắn và đầy đủ, SV sẽ tích cực tìm hiểu và tri thức về các KNM cần thiết cho công việc và cuộc sống; nội dung, quy trình, phương pháp rèn luyện KNM. Đồng thời tạo ra nhu cầu và từ đó tự giác, chủ động, tích cực trong hoạt động rèn luyện KNM. Tính tích cực học tập, rèn luyện KNM của SV là yếu tố quyết định tới việc hình thành và phát triển KNM của SV.

Tóm lại: Nhận thức và tri thức của SV về hoạt động rèn luyện KNM là cơ sở để hình thành, phát triển KNM cho SV.

1.5.2.2. Động cơ của sinh viên

Từ nhận thức đúng về tầm quan trọng của việc rèn luyện KNM dẫn đến sự tự ý thức của mỗi SV, từ đó có những quyết định hành động và hành động như thế nào (tính tự giác, chủ động, tích cực,...). SV tự ý thức được sự cần thiết của KNM đối với bản thân, sự thành công trong công việc thì các em sẽ có động cơ từ đó tạo nên tâm thế hành động.

Động cơ hành động của SV được củng cố và tăng cường sẽ kích thích sự ham muốn, tạo sự hứng thú và từ đó SV sẽ tích cực, chủ động lĩnh hội tri thức, củng cố sự hiểu biết và kinh nghiệm cho bản thân và ngược lại. Động cơ của SV là điều kiện thúc đẩy quá trình rèn luyện và trải nghiệm KNM của SV đạt hiệu quả.

1.5.2.3. Thái độ của sinh viên

Thái độ của SV đối với hoạt động rèn luyện, phát triển KNM chính là sự phản ánh mối quan hệ của họ đối với hoạt động này. SV có thái độ đúng đắn sẽ tự giác, tích cực, chủ động trong các hoạt động rèn luyện và phát triển KNM và nhờ đó hoạt động mới đạt hiệu quả.

Để có thái độ đúng thì trước tiên thể hiện ở những suy nghĩ đúng. Muốn có thái độ rèn luyện KNM đúng đắn thì SV cần phải có những suy nghĩ đúng về tầm quan trọng của KNM đối với bản thân. SV có suy nghĩ đúng đắn thì sẽ nỗ lực, kiên trì trong quá trình lĩnh hội tri thức, rèn luyện, tự rèn luyện và trải nghiệm thực tiễn phát triển KNM, đồng thời mọi tác động nhằm phát triển KNM sẽ mang lại hiệu quả.

Tóm lại, thái độ đúng đắn là một trong những điều kiện quan trọng tạo nên sự thành công về hình thành và phát triển KNM của SV.

Kết luận chương 1

Lịch sử nghiên cứu vấn đề phát triển kỹ năng mềm cho người lao động nói chung, phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng nói riêng cho thấy: Có nhiều cách tiếp cận khác nhau về kỹ năng, kỹ năng sống, kỹ năng mềm; điều này đã tạo ra cơ sở lý luận phong phú cho việc nghiên cứu về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên nói chung, sinh viên khối ngành kinh tế nói riêng các trường cao đẳng đáp ứng yêu cầu xã hội. Đối với Việt Nam nghiên cứu phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên là rất cần thiết.

Kỹ năng mềm là kỹ năng bổ trợ cho kỹ năng chuyên môn, nó có mối quan hệ mật thiết với kỹ năng chuyên môn. Kỹ năng mềm là hệ thống các kỹ năng cơ bản được thực hiện tự giác dựa trên tri thức về công việc, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử hay tương tác với xã hội, cộng đồng, bạn bè, đồng nghiệp, đối tác, tổ chức của mỗi cá nhân nhằm phát huy tối đa hiệu quả công việc và thành đạt trong cuộc sống.

Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên trường cao đẳng là làm cho các kỹ năng mềm của sinh viên tiến triển theo chiều hướng tăng lên từ mức độ thấp đến mức độ cao hơn, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện hơn. Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế trường cao đẳng được tiến hành trong việc xây dựng chuẩn đầu ra, phát triển chương trình đào tạo, tổ chức giảng dạy, rèn luyện nghề nghiệp cho sinh viên.

Quá trình phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên được tiến hành với các nội dung, mức độ khác nhau, được tiến hành thông qua hoạt động, bằng hoạt động, chịu sự ảnh hưởng của nhiều yếu tố đó là: Gia đình, nhà trường, xã hội và tính tự giác tích cực học tập, rèn luyện kỹ năng mềm của sinh viên.

Nghiên cứu, làm sáng tỏ cơ sở lý luận về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng theo tiếp cận chuẩn đầu ra là cơ sở quan trọng nghiên cứu thực trạng của việc hình thành và phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN KHỐI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TRUNG DU, MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA

2.1. Khái quát về khảo sát thực trạng

2.1.1. *Vài nét về khách thể điều tra và địa bàn nghiên cứu*

2.1.1.1. *Đặc điểm sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc.*

Các trường CĐ khu vực TDMNPB ở xa các trung tâm chính trị, văn hóa, mặt bằng dân cư thưa thớt, kinh tế kém phát triển, điều kiện để SV tiếp cận xã hội hiện đại còn hạn chế.

Mặt khác, đa số SV xuất thân từ các dân tộc, các tầng lớp xã hội khác nhau ở thành thị, nông thôn, vùng núi. Với độ tuổi thanh niên (có độ tuổi từ 18 đến 23), thời kỳ tuổi thanh niên muộn, mang đầy đủ yếu tố tâm lý của lứa tuổi này. Một số SV rất nhiệt tình, hăng hái, nhanh thích ứng với sự thay đổi của hoàn cảnh, nhanh hòa hợp, thích kết bạn và giao tiếp, thích thay đổi, lạc quan, thích vận động... (thường đối với SV xuất thân từ thành thị, địa phương có kinh tế, xã hội phát triển); ngược lại một số SV ngại ngùng, rụt rè, e ngại trong giao tiếp ứng xử, gặp khó khăn trong tình huống mới, không thích nhận nhiệm vụ, thận trọng, bình tĩnh... (thường đối với những SV là dân tộc thiểu số; xuất thân từ nông thôn, vùng kinh tế khó khăn); một số SV có đặc điểm trung gian pha trộn giữa hai tính cách [32].

Đa số có kết quả học tập ở phổ thông ở mức trung bình khá hoặc trung bình (thấp hơn SV đại học cùng chuyên ngành). Việc lựa chọn nghề nghiệp của một số SV khi đăng ký thi vào trường CĐ còn mang tính chất thụ động, nhiều khi mang tính ngẫu nhiên trên cơ sở thông tin không đầy đủ (cha mẹ, người quen, bạn bè, sách báo...). Do đó, trong quá trình học tập rèn luyện tại trường SV thường phát sinh mâu thuẫn về nghề nghiệp.

Với đặc điểm nêu trên cần xác định nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo, giáo dục theo hướng hình thành nhân cách, phát triển KNM của người cán bộ, chuyên gia kinh tế trong tương lai.

2.1.1.2. *Địa bàn nghiên cứu, số lượng khách thể điều tra*

i) Địa bàn nghiên cứu

Trong quá trình nghiên cứu, để thu thập thông tin, chúng tôi chọn SV (năm thứ 3 thuộc khối ngành kinh tế) và GV (thuộc khoa Kinh tế), CBQL của 5 trường:

Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc, Cao đẳng Kinh tế Tài chính Thái Nguyên, Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Phú Thọ, Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên, Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai, đại diện cho các trường CĐ có đào tạo ngành kinh tế khu vực TDMNPB.

ii) Số lượng khách thể điều tra

Áp dụng công thức Slovin để xác định số lượng các khách thể điều tra, số lượng khách thể điều tra 5 trường tại bảng 2.1.

Bảng 2.1. Số lượng khách thể điều tra của các trường cao đẳng

Tên trường	Số mẫu khảo sát		
	CBQL	GV	SV
Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc	13	20	62
Trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Thái Nguyên	24	27	76
Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Phú Thọ	15	29	51
Trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên	13	26	44
Trường Cao đẳng Cộng đồng Lào Cai	9	17	40
Tổng	74	119	273

Số lượng khách thể điều tra: 193 CBQL, GV và 273 SV.

iii) Thời gian: Tháng 11 và tháng 12 năm 2013.

2.2.2. Thiết kế phiếu khảo sát

- Phiếu trưng cầu ý kiến: Xuất phát mục đích, nhiệm vụ nghiên cứu và cơ sở lý luận trên chúng tôi xây dựng 02 phiếu điều tra gồm các câu hỏi (câu hỏi đóng, câu hỏi mở) cùng nội dung nghiên cứu theo thang Likert 03 bậc để điều tra KNM của SV khối ngành Kinh tế trình độ CĐ trên các khách thể khác nhau:

- + Phiếu trưng cầu ý kiến dành cho SV gồm 07 câu hỏi (phụ lục 1.1).
- + Phiếu trưng cầu ý kiến dành cho CBQL, GV gồm 06 câu hỏi (phụ lục 1.2).
- Phỏng vấn sâu SV; CBQL, GV; chuyên gia.
- + Đối với SV (phụ lục 1.3);
- + Đối với CBQL, GV, chuyên gia (phụ lục 1.4).
- Phiếu quan sát (phụ lục 1.5).

2.2.3. Tiêu chí và thang đánh giá

2.2.3.1. Về mặt định tính: Tiến hành phỏng vấn CBQL, GV, SV và chuyên gia; quan sát hoạt động của SV để phân tích đánh giá.

2.2.3.2. Về mặt định lượng

i) Tiêu chí và thang đánh giá mức độ về nhận thức của CBQL, GV, SV về phát triển KNM cho SV.

* Tiêu chí:

- Nhận thức của CBQL, GV, SV về mức độ cần thiết phát triển các KNM cho SV gồm: Rất cần thiết (3 đ); cần thiết (2 đ); không cần thiết (1 đ).

- Nhận thức của SV về vai trò của KNM trong nghề nghiệp và trong cuộc sống con người gồm: Rất cần thiết (3đ); cần thiết (2đ); không cần thiết (1đ).

- Nhận thức của SV về ý nghĩa của việc hình thành, phát triển KNM gồm 04 phương án (phụ lục 1), phương án đúng là phương án 4.

* Thang đánh giá: Điểm chênh lệch của thang đo: (điểm tối đa - điểm tối thiểu)/ số mức độ. Kết quả như sau: $(3 - 1) / 3 = 0,67$. Các mức độ của thang đo là:

- Mức độ nhận thức thấp ($1 \leq \bar{X} \leq 1,67$);

- Mức độ nhận thức trung bình ($1,68 \leq \bar{X} \leq 2,34$);

- Mức độ nhận thức cao ($2,35 \leq \bar{X} \leq 3$).

Căn cứ ĐTB, tỷ lệ %, thứ bậc để phân tích, đánh giá.

ii) Tiêu chí và thang đánh giá mức độ các KNM của SV khối ngành kinh tế.

* Tiêu chí: Mức độ các KNM của SV gồm: Cao (3đ), trung bình (2 đ), thấp (1đ).

* Thang đánh giá: Điểm chênh lệch của thang đo: (điểm tối đa - điểm tối thiểu)/ số mức độ. Kết quả như sau: $(3 - 1) / 3 = 0,67$. Các mức độ của thang đo là:

+ Mức độ thấp ($1 \leq \bar{X} \leq 1,67$);

+ Mức độ trung bình ($1,68 \leq \bar{X} \leq 2,34$);

+ Mức độ cao ($2,35 \leq \bar{X} \leq 3$).

Căn cứ ĐTB, thứ bậc, tỷ lệ % để phân tích, đánh giá.

iii) *Tiêu chí và thang đánh giá thực trạng phát triển KNM cho SV thông qua các hoạt động của nhà trường*

** Tiêu chí:*

- Các KNM (10 kỹ năng) đã được phản ánh trong CDR các chuyên ngành của khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng gồm 02 phương án “đã có”, “không có”.

- Về mức độ mức độ thực hiện các phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM cho SV gồm các mức: Thường xuyên (3đ), chưa thường xuyên (2đ), chưa sử dụng (1đ).

- Về mức độ sử dụng những con đường phát triển KNM cho SV gồm các mức: Thường xuyên (3đ), chưa thường xuyên (2đ), chưa sử dụng (1đ).

- Về mức độ sử dụng các hình thức phát triển KNM cho SV gồm các mức: Thường xuyên (3đ), chưa thường xuyên (2đ), chưa sử dụng (1đ).

** Thang đánh giá:* Điểm chênh lệch của thang đo như sau: (điểm tối đa - điểm tối thiểu) / số mức độ. Kết quả như sau: $(3 - 1) / 3 = 0,67$. Các mức độ của thang đo là:

- Mức độ thấp ($1 \leq \bar{X} \leq 1,67$);

- Mức độ trung bình ($1,68 \leq \bar{X} \leq 2,34$);

- Mức độ tốt ($2,35 \leq \bar{X} \leq 3$);

Căn cứ ĐTB, thứ bậc, tỷ lệ % để phân tích, đánh giá.

iv) *Tiêu chí và thang đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan, khách quan tới quá trình phát triển KNM cho SV.*

** Tiêu chí:* Mức độ: Ảnh hưởng nhiều (3đ), bình thường (2đ); ít ảnh hưởng (1đ).

** Thang đánh giá.*

- Điểm chênh lệch của thang đo như sau: (điểm tối đa - điểm tối thiểu) / số mức độ. Kết quả như sau: $(3 - 1) / 3 = 0,67$.

- Ít ảnh hưởng ($1 \leq \bar{X} \leq 1,67$)

- Bình thường ($1,68 \leq \bar{X} \leq 2,34$)

- Ảnh hưởng nhiều ($2,35 \leq \bar{X} \leq 3$)

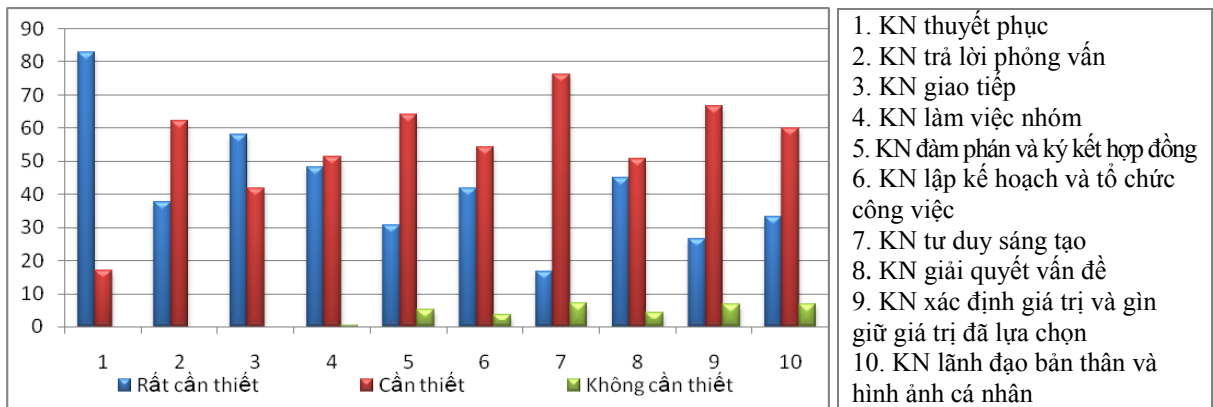
- Căn cứ ĐTB, thứ bậc, tỷ lệ % để phân tích, đánh giá.

2.2. Thực trạng phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra

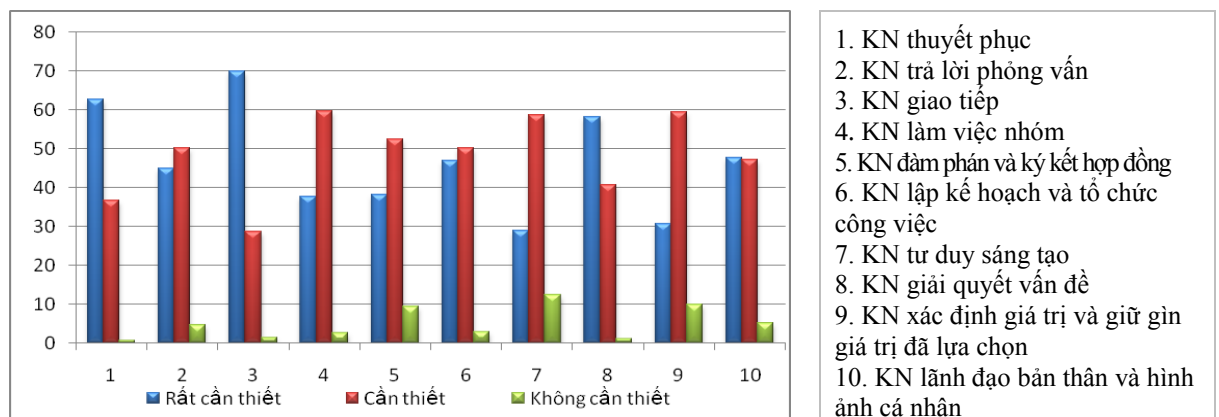
2.2.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên, sinh viên về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

2.2.1.1. Nhận thức của cán bộ quản lý, giảng viên về mức độ cần thiết phát triển các kỹ năng mềm cho sinh viên

Khảo sát CBQL, GV về mức độ cần thiết phát triển các KNM cho SV, kết quả tại bảng 1 (phụ lục 2.1) và biểu đồ 2.1. Kết quả cho thấy: CBQL, GV nhận thức về sự cần thiết đạt điểm TBC là 2,38đ ở mức độ cao; đa số (TBC 96,58 %) CBQL, GV cho rằng rất cần thiết và cần thiết. Trong 10 KNM được CBQL, GV đánh giá về mức độ cần thiết được xếp thứ bậc như sau: KN thuyết phục được xếp thứ nhất (2,83đ), vị trí thứ 2 là KN giao tiếp (2,58đ),... KN đàm phán và ký kết hợp đồng xếp thứ 8 (2,25đ), xếp thứ 9 là KN xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn (2,20đ) và đứng thứ 10 là KN tư duy sáng tạo (2,09đ).



Biểu đồ 2.1. Nhận thức của CBQL, GV về mức độ cần thiết KNM



Biểu đồ 2.2. Nhận thức của SV về mức độ cần thiết của KNM

Như vậy, CBQL, GV nhận thức đúng và đầy đủ về sự cần thiết phát triển KNM cho SV. Tuy nhiên, nhận thức về mức độ cần thiết đối với từng KNM thì không đồng đều, đánh giá sự cần thiết ở mức độ cao là các KN: KN thuyết phục, KN giao tiếp, KN làm việc nhóm, KN giải quyết vấn đề. Điều này cho thấy CBQL, GV quan tâm nhiều đó là những KNM để SV tham gia các hoạt động giáo dục và đào tạo trong trường.

Khảo sát SV về mức độ cần thiết của các KNM, kết quả tại bảng 2 (phụ lục 2.1) và biểu đồ 2.2. Kết quả cho thấy: Đa số SV (TBC 94,95%) cho rằng rất cần thiết và cần thiết phát triển 10 KNM cho SV, mức độ cần thiết phát triển KNM được SV đánh giá ở mức cao (2,41đ). Như vậy, SV nhận thức tương đối đúng và đầy đủ về sự cần thiết của việc phát triển KNM. Tuy nhiên, không đồng đều, đánh giá sự cần thiết ở mức độ cao là các KN: KN thuyết phục, KN giao tiếp, KN làm việc nhóm, KN giải quyết vấn đề.

Tiến hành phỏng vấn ông Nguyễn Văn Tiến Giám đốc Công ty Xây dựng Vĩnh Phúc về kết quả đánh giá của CBQL, GV và SV ở trên, ông cho rằng: *"Hiện tại CBQL, GV cũng như SV đang sống và làm việc tại môi trường nhà trường với nhiệm vụ chính là giáo dục và đào tạo, vì vậy một số KNM như: KN đàm phán và ký kết hợp đồng, KN tư duy sáng tạo, KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn được đánh giá về mức độ cần thiết ở thứ bậc thấp hơn. Thực tế sau khi ra trường hoạt động trong môi trường sản xuất kinh doanh, đặc biệt là nền kinh tế hội nhập và cạnh tranh như hiện nay thì những KNM này rất quan trọng và là phẩm chất thiết yếu đối với người cán bộ kinh tế"*.

Để rõ hơn các nhận định trên, chúng tôi xin ý kiến chuyên gia: PGS. TS Vũ Quang Thọ - Viện Công nhân Công đoàn: *Thứ nhất*, xin ý kiến về kết quả khảo sát sự cần thiết của 10 KNM nêu trên, ông cho rằng *"Kết quả khảo sát của tác giả với 2 khách thể là CBQL, GV và SV với trên 90% đồng tình cho rằng 10 KNM nêu trên là rất cần thiết và cần thiết cho SV khối ngành kinh tế. Điều này có thể đi đến nhận định khoa học là 10 KNM nêu trên là cần thiết phải tổ chức đào tạo và phát triển cho SV khối ngành kinh tế trong các trường Cao đẳng"*. *Thứ hai*, xin ý kiến về sự khác nhau về thứ bậc của các KNM giữa CBQL, GV và SV, ông cho rằng: *"Sự khác nhau về thứ bậc của các KNM giữa CBQL, GV và SV là vấn đề đương nhiên bởi mỗi cách nhìn nhận khác nhau của khách thể khảo sát sẽ cho các phản ánh khác nhau; CBQL, GV với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, bề dày kinh nghiệm trong*

giáo dục, đào tạo; do vậy trong đánh giá có yêu cầu cao hơn so với SV tự đánh giá. Tuy nhiên mỗi KNM được cấu thành các KN thành phần, các KNM có quan hệ mật thiết với nhau trong quá trình hình thành và phát triển năng lực thực hiện của người học”.

Kết quả phân tích và các ý kiến trên đi đến các nhận định sau:

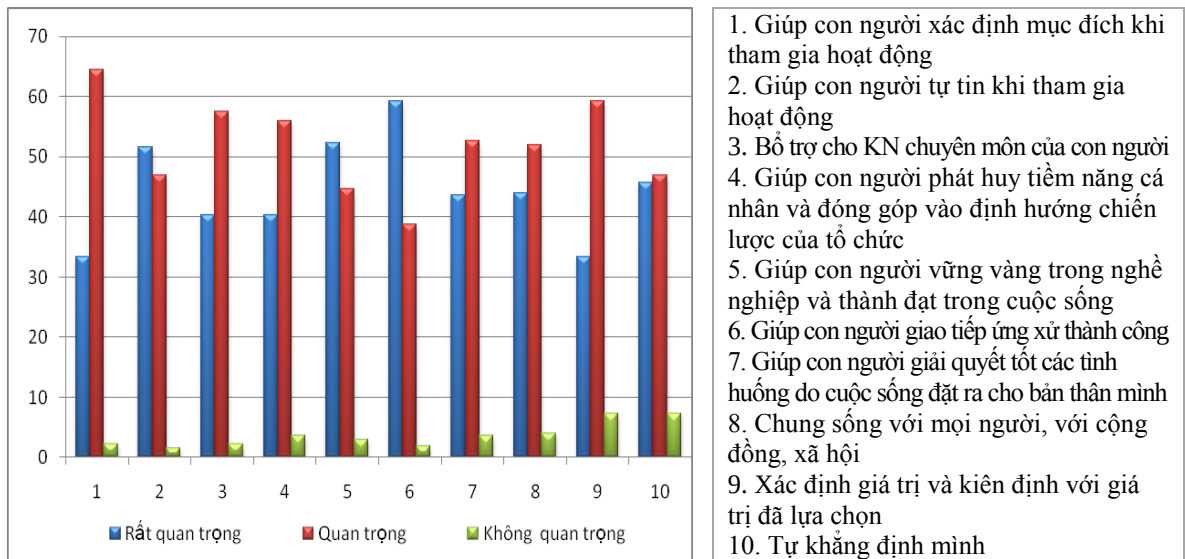
- *Thứ nhất*, CBQL, GV và SV nhận thức đúng và tương đối đầy đủ về sự cần thiết của việc phát triển KNM cho SV. Mặt khác, 10 KNM đề xuất là cần thiết cho quá trình hình thành năng lực thực hiện cho SV sau khi ra trường. Đây là điều kiện thuận lợi khi triển khai thực hiện việc phát triển KNM cho SV.

- *Thứ hai*, có sự khác nhau về xếp thứ bậc về mức độ cần thiết giữa các khách thể khảo sát khác nhau. CBQL, GV với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao, bề dày kinh nghiệm trong giáo dục, đào tạo do vậy trong đánh giá có yêu cầu cao hơn so với SV tự đánh giá. Vì vậy, kết quả đánh giá của CBQL, GV thường thấp hơn kết quả tự đánh giá của SV.

- *Thứ ba*, các trường CĐ khu vực TDMNPB đã quan tâm đến công tác tuyên truyền, giáo dục cán bộ, GV và SV về sự cần thiết của việc phát triển KNM cho SV đáp ứng yêu cầu đào tạo gắn với thị trường sức lao động hiện nay.

2.2.1.2. Nhận thức của sinh viên về vai trò của kỹ năng mềm trong nghề nghiệp và cuộc sống con người

Tiến hành khảo sát đối với SV về vai trò của KNM trong nghề nghiệp và cuộc sống con người, kết quả tại bảng 3 (phụ lục 2.1) và biểu đồ 2.3. Kết quả cho thấy: Trên 90% SV cho rằng KNM có vai trò rất quan trọng và quan trọng đối với nghề nghiệp và cuộc sống, với TBC là 2,40đ ở mức độ cao. Tuy nhiên, nhận thức của SV các vai trò của KNM có cấp độ ưu tiên khác nhau cụ thể: Đứng thứ nhất “Giúp con người giao tiếp ứng xử thành công” (2,58đ). Vị trí thứ 2 “Giúp con người tự tin khi tham gia hoạt động” (2,50đ). Đứng thứ 3 “Giúp con người vững vàng trong nghề nghiệp và thành đạt trong cuộc sống”... Vai trò, “Giúp con người xác định mục đích khi tham gia hoạt động đứng vị trí thứ 7 (2,26đ), thứ 8 là vai trò “Xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn” (2,26đ). Như vậy, vai trò cơ bản của KNM được SV nhận thức cao đó là: Giúp con người giao tiếp ứng xử thành công, tự tin khi tham gia hoạt động, vững vàng trong nghề nghiệp và thành đạt trong cuộc sống, chung sống với mọi người, với cộng đồng, xã hội.



Biểu đồ 2.3. Nhận thức của SV về vai trò của KNM

Kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: Vai trò của KNM trong nghề nghiệp và cuộc sống con người đã được đa số SV nhận thức một cách tương đối đầy đủ và được coi trọng đối với công việc và cuộc sống của họ trong học tập rèn luyện tại trường cũng như nghề nghiệp và cuộc sống sau khi ra trường. Đây chính là thuận lợi và là tiền đề cơ bản và quan trọng cho hoạt động phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB.

2.2.1.3. Nhận thức của sinh viên về ý nghĩa của việc hình thành, phát triển kỹ năng mềm

Tiến hành khảo sát đối với SV, kết quả tại bảng 4 (phụ lục 2.1). Kết quả cho thấy: 31,14% số SV được hỏi cho rằng “Có được động lực, sự tự tin, lý tưởng để xác định và gắn bó với ngành nghề đã chọn, có phương pháp học tập, nghiên cứu khoa học, chủ động, sáng tạo trong học tập và nghiên cứu”, 28,21% cho rằng “Tự tin, nhanh thích ứng, hòa nhập với môi trường làm việc, làm việc hiệu quả, thành đạt trong cuộc sống”, 25,64% cho rằng “Tạo điều kiện thuận lợi hỗ trợ, phát triển năng lực chuyên môn của mỗi cá nhân”. Đặc biệt chỉ có 15,02% số SV được hỏi cho rằng cả 3 ý nghĩa nêu trên. Điều này cho thấy đa số SV nhận thức chưa đầy đủ ý nghĩa của việc hình thành, phát triển KNM đối với cuộc sống và công việc của họ sau khi ra trường (84,80%). Để tìm hiểu nguyên nhân chúng tôi phỏng vấn GV Nguyễn Văn Hậu (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Phú Thọ) cho rằng: “Do công tác tuyên truyền ý nghĩa của việc hình thành và phát triển KNM đối với SV chưa đầy đủ. Ngoài ra SV ít được đi trải nghiệm thực tế tại các doanh nghiệp, cơ sở sản

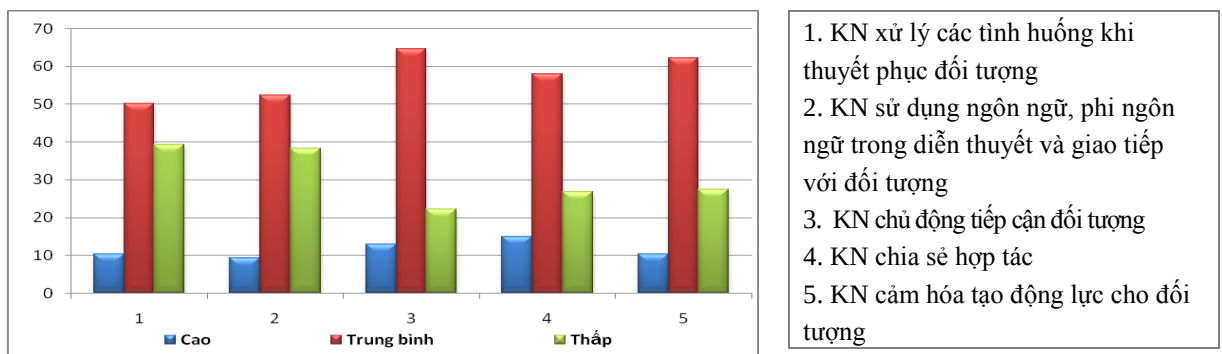
xuất kinh doanh. Thêm nữa SV tại các trường CĐ khu vực TDMNPB do đặc thù của vùng miền nên việc tiếp cận thực tiễn và xã hội còn thụ động, nhiều hạn chế”.

Kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: Đa số SV nhận thức chưa đầy đủ về ý nghĩa của KNM đối với cuộc sống, nguyên nhân cơ bản: Nội dung, chương trình, phương pháp đào tạo còn cứng nhắc, chưa phát huy được tính năng động trong hoạt động học tập và rèn luyện của SV; hoạt động ngoại khóa, trải nghiệm của SV còn ít. Mặt khác do đặc thù của vùng miền nên SV còn thụ động trong việc tiếp cận hoạt động thực tiễn và xã hội.

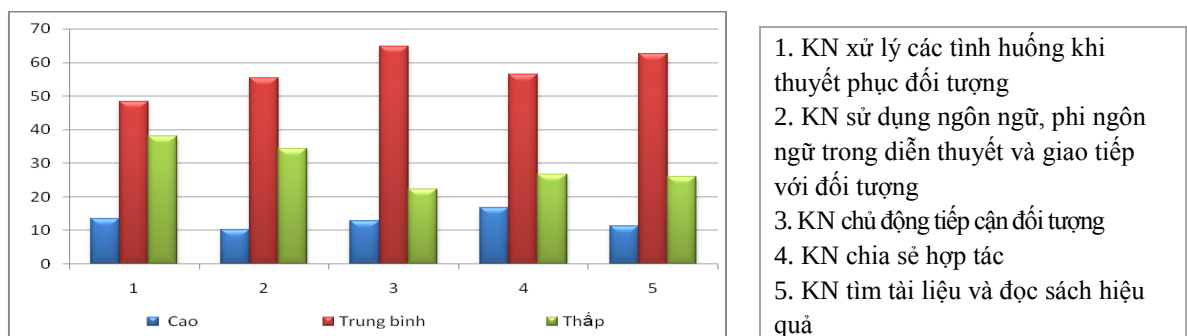
2.2.2. Thực trạng mức độ kỹ năng mềm của sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra

2.2.2.1. Mức độ kỹ năng thuyết phục

Tiến hành khảo sát CBQL, GV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả tại bảng 1.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.4. Kết quả cho thấy:



Biểu đồ 2.4. CBQL, GV đánh giá mức độ KN thuyết phục của SV



Biểu đồ 2.5. SV tự đánh giá về mức độ KN thuyết phục

KN thuyết phục của SV đạt mức độ TB (ĐTB 1,80đ). Trong KN thuyết phục biểu hiện ở 5 KN thành phần, theo đánh giá thứ bậc thì KN chủ động tiếp cận đối tượng xếp thứ nhất (1,91đ), KN chia sẻ, hợp tác xếp thứ hai (1,88đ); KN cảm hóa,

tạo động lực cho đối tượng đứng thứ 3 (1,83đ); sau cùng là KN xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng và KN sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng xếp thứ 4 (1,71đ).

Để tìm hiểu thêm, tiến hành phỏng vấn GV Lê Thị Hương (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng: *“Đa số các em hiểu biết về KN thuyết phục. Tuy nhiên, việc sử dụng ngôn ngữ trong giao tiếp để thuyết phục đối tượng còn hạn chế; đặc biệt còn lúng túng trong việc xử lý tình huống xảy ra khi thuyết phục đối tượng. Điều này cho thấy trong việc tổ chức dạy học GV chưa vận dụng các phương pháp dạy học tích cực để rèn luyện và phát triển KN thuyết phục cho SV”*.

Khảo sát tự đánh giá của SV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả tại bảng 1.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.5. Kết quả cho thấy: SV tự đánh giá thực trạng mức độ KN thuyết phục ở mức độ TB (ĐTB = 1,83). Để tìm hiểu thêm, tiến hành phỏng vấn SV Nguyễn Thị Thùy Dung lớp cao đẳng CĐKT5A (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc), chia sẻ: *“Chúng em còn lúng túng trong việc sử dụng ngôn ngữ, hình ảnh trong khi diễn thuyết và giao tiếp; xử lý các tình huống xảy ra khi thuyết phục còn chậm, chưa thực sự hợp lý”*. SV Nguyễn Thị Hồng cho biết: *“Ngoài giờ học ở trường em tham gia bán hàng cho shop thời trang nữ để thu nhập thêm. Trong quá trình bán hàng em thấy khó khăn trong việc cảm hóa để khách hàng mua hàng, lúng túng trong việc xử lý các tình huống mà khách hàng đưa ra khi chọn mua sản phẩm của cửa hàng, đặc biệt là những khách hàng khó tính”*.

Bảng 2.2. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN thuyết phục của SV

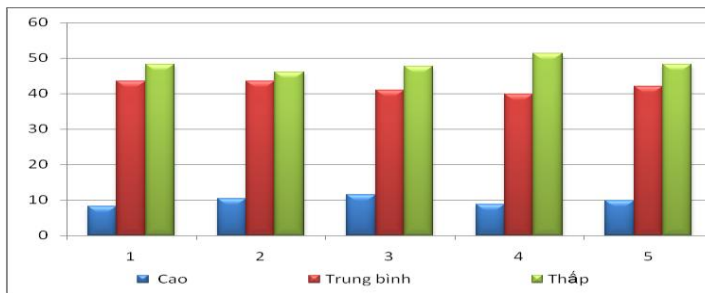
Kỹ năng thuyết phục	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng	1,71	TB	1,75	TB
2. KN sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng	1,71	TB	1,76	TB
3. KN chủ động tiếp cận đối tượng	1,91	TB	1,90	TB
4. KN chia sẻ, hợp tác	1,88	TB	1,90	TB
5. KN cảm hóa, tạo động lực cho đối tượng	1,83	TB	1,85	TB
TBC	1,80	TB	1,83	TB

Kết quả tại bảng 2.2 cho thấy: Thực trạng KN thuyết phục của SV được CBQL, GV và SV đánh giá ở mức độ TB. Điểm đánh giá của CBQL, GV và SV có sự chênh lệch rất nhỏ (điểm đánh giá của CBQL, GV thấp hơn điểm tự đánh giá của SV).

Xuất phát từ kết quả khảo sát và phân tích trên có thể đưa ra nhận định: Thực trạng KN thuyết phục của SV khối ngành kinh tế ở mức độ TB. SV hiểu biết về KN thuyết phục, còn lúng túng, mắc lỗi trong các hoạt động thuyết phục đối tượng. Điều này cho thấy trong các hoạt động đào tạo, đặc biệt là tổ chức dạy học, phương pháp giảng dạy của GV (vận dụng các phương pháp dạy học tích cực) việc rèn luyện và phát triển KN thuyết phục cho SV chưa hiệu quả.

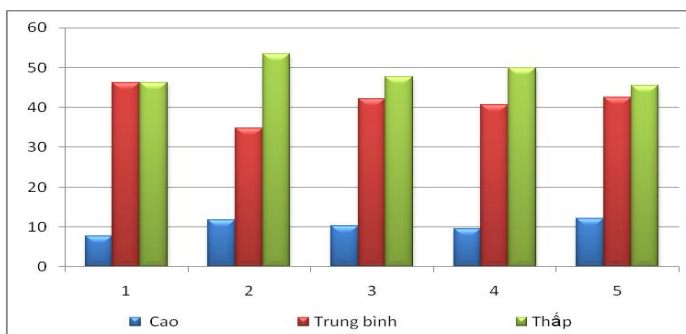
2.2.2.2. Mức độ kỹ năng trả lời phỏng vấn

Tiến hành khảo sát CBQL, GV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả ở bảng 2.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.6. Số liệu khảo sát cho thấy: Theo đánh giá của CBQL, GV thì KN trả lời phỏng vấn của SV ở mức độ thấp (ĐTB=1,61đ). Trong 5 KN thành phần khá hơn là KN tự tin trong khi phỏng vấn và KN điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn và KN thuyết phục phỏng vấn viên là thấp nhất (thứ bậc 4).



1. KN lập kế hoạch và chuẩn bị phỏng vấn.
2. KN tự tin khi phỏng vấn
3. KN điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn
4. KN thuyết phục phỏng vấn viên
5. KN trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn.

Biểu đồ 2.6. CBQL, GV đánh giá về mức độ KN trả lời phỏng vấn của SV



1. KN lập kế hoạch và chuẩn bị phỏng vấn.
2. KN tự tin khi phỏng vấn
3. KN điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn
4. KN thuyết phục phỏng vấn viên
5. KN trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn.

Biểu đồ 2.7. SV tự đánh giá về mức độ KN trả lời phỏng vấn

Quan sát quá trình phỏng vấn của cán bộ phòng nhân sự Công ty Piaggio Việt Nam Co., LTD tổ chức phỏng vấn SV khối ngành kinh tế năm thứ 3 (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) vào thực tập trải nghiệm thực tế tại Công ty nhận thấy: Đa số SV thiếu tự tin, trả lời các câu hỏi của phỏng vấn viên thì còn lúng túng, chưa mạch lạc, thiếu thuyết phục. Khi được hỏi về vấn đề này bà Đàm Vân Anh (người trực tiếp phỏng vấn SV), cho rằng: *“Đa số SV của nhà trường chưa chuẩn bị tốt cho việc phỏng vấn, còn thiếu tự tin; trả lời các câu hỏi còn lúng túng, chưa mạch lạc. Vì vậy, KN trả lời phỏng vấn rất cần thiết đối với các ứng viên. Nhà trường cần rèn luyện và phát triển KN này cho SV”*.

Cũng KN này tiến hành khảo sát tự đánh giá của SV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả tại bảng 2.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.7. Kết quả cho thấy: SV tự đánh giá về KN trả lời phỏng vấn ở mức độ thấp (ĐTB = 1,62). Biểu hiện ở 5 KN thành phần thì SV cho rằng KN trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn (thứ bậc 1), còn KN thuyết phục phỏng vấn viên là thấp nhất (thứ bậc 4)

Bảng 2.3. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN trả lời phỏng vấn

Kỹ năng trả lời phỏng vấn	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN lập kế hoạch và chuẩn bị phỏng vấn	1,60	Thấp	1,62	Thấp
2. KN tự tin trong khi phỏng vấn	1,64	Thấp	1,58	Thấp
3. KN điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn	1,64	Thấp	1,63	Thấp
4. KN thuyết phục phỏng vấn viên	1,58	Thấp	1,60	Thấp
5. KN trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn.	1,62	Thấp	1,67	TB
TBC	1,61	Thấp	1,62	Thấp

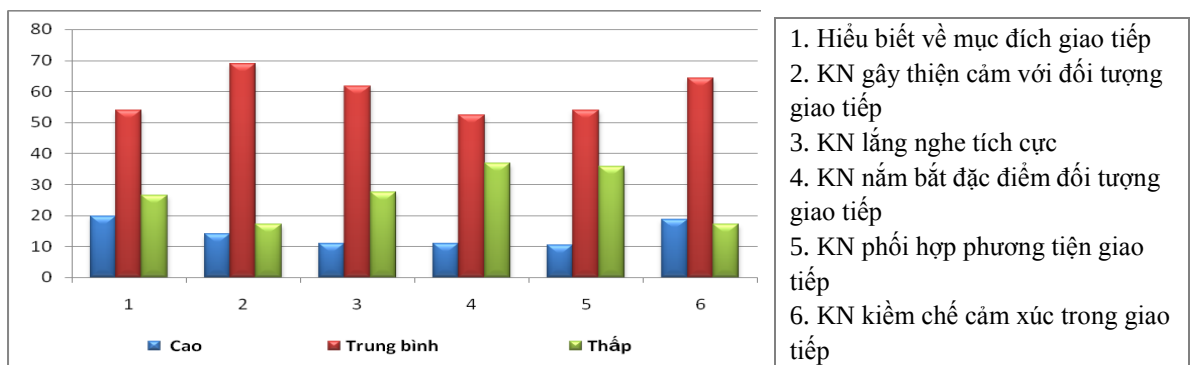
Kết quả tại bảng 2.3 cho thấy CBQL, GV và SV đánh giá về thực trạng KN trả lời phỏng vấn của SV ở mức độ thấp. Để tìm hiểu thêm, tiến hành phỏng vấn bà Nguyễn Thị Nghinh (phòng nhân sự Công ty VPICI Vĩnh Phúc), bà cho biết: *“Công ty tuyển dụng lao động vào làm việc, xét hồ sơ theo tiêu chí của Công ty các ứng viên đạt yêu cầu, nhiều ứng viên có thành tích học tập tốt. Chúng tôi tiến hành phỏng vấn các ứng viên để tuyển dụng và nhận thấy: Nhìn chung cựu SV ở trình độ*

cao đẳng khối ngành kinh tế, đặc biệt là cựu SV tốt nghiệp tại các trường cao đẳng khu vực TDNMPB kỹ năng trả lời phỏng vấn còn rất hạn chế”.

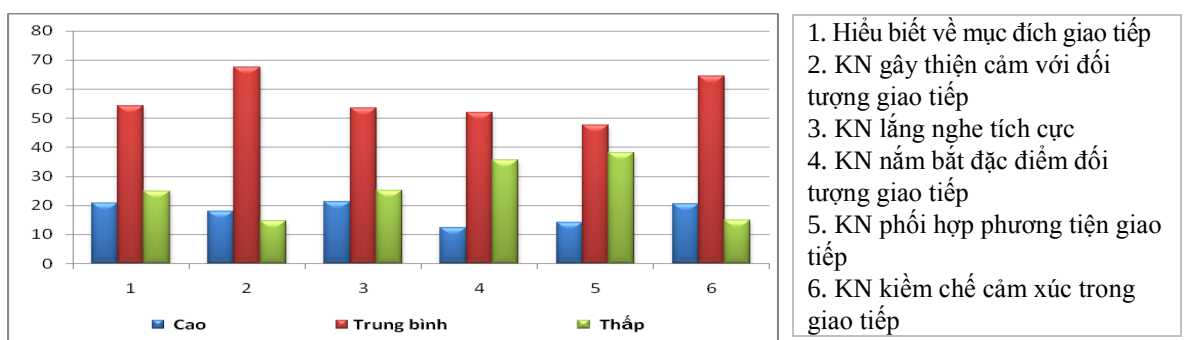
Từ kết quả đánh giá của CBQL, GV, SV và phân tích trên đi đến nhận định: KN trả lời phỏng vấn của SV khối ngành Kinh tế ở mức độ thấp. SV hiểu chưa đúng về mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức trả lời phỏng vấn; còn lúng túng, bị động khi tham gia các cuộc phỏng vấn. Nguyên nhân do các nhà trường chưa quan tâm rèn luyện KN trả lời phỏng vấn cho SV; GV chưa vận dụng hoặc vận dụng nhưng chưa phù hợp, hiệu quả các phương pháp dạy học tích cực để phát triển KNM nói chung, KN trả lời phỏng vấn nói riêng cho SV.

2.2.2.3. Mức độ kỹ năng giao tiếp

Tiến hành khảo sát CBQL, GV về thực trạng mức độ KN giao tiếp của SV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả ở bảng 3.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.8.



Biểu đồ 2.8. CBQL, GV đánh giá về mức độ KN giao tiếp của SV



Biểu đồ 2.9. SV tự đánh giá về mức độ KN giao tiếp

Số liệu cho thấy: KN giao tiếp của SV được CBQL, GV đánh giá ở mức độ TB (TBC = 1,87đ). Xét về thứ bậc thì KN kiểm chế cảm xúc trong giao tiếp của SV nổi trội hơn (2,02 đ), xếp thứ bậc 1; KN nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp là thấp nhất (1,74đ) xếp thứ bậc 6. Trò chuyện với nhóm SV lớp CĐKT 5B và tiến hành

quan sát nhận thấy: Các em hiểu được mục đích giao tiếp, biết tạo không khí thoải mái, thiện cảm trong giao tiếp. Tuy nhiên, trong khi giao tiếp sử dụng phương tiện (ngôn ngữ, phi ngôn ngữ) chưa hợp lý, xử lý các tình huống có tính phức tạp còn lúng túng. Khi được hỏi về nguyên nhân GV Phan Văn Bảo (Phó hiệu trưởng trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng: “*SV chủ yếu xuất thân từ nông thôn, đặc biệt là vùng trung du, miền núi; kinh tế khó khăn, điều kiện tiếp xúc xã hội hạn chế, các em ngại trong giao tiếp. Nhưng điều quan trọng hơn là các hoạt động giáo dục và đào tạo của các nhà trường chưa thường xuyên, việc tổ chức các hoạt động chưa phù hợp để tạo môi trường thuận lợi cho các em phát triển KN này*”.

Khảo sát tự đánh giá của SV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả tại bảng 3.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.9. Kết quả cho thấy: KN giao tiếp được SV tự đánh giá ở mức độ TB (ĐTB 1,92đ). Biểu hiện ở 6 KN thành phần được SV tự đánh giá thì "KN kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp" xếp thứ 1(2,05đ)... "KN nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp" (1,77đ) xếp thứ 5; "KN phối hợp các phương tiện giao tiếp" (1,76đ) xếp thứ 6. Để tìm hiểu thêm phỏng vấn SV Nguyễn Thị Hồng lớp CDQTKD4 (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng “*Để giao tiếp có hiệu quả cần phải tìm hiểu đối tượng giao tiếp để nắm bắt đặc điểm của đối tượng, vấn đề này chúng em còn rất lúng túng*”.

Bảng 2.4. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN giao tiếp

Kĩ năng giao tiếp	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. Hiểu biết về mục đích giao tiếp	1,93	TB	1,96	TB
2. KN gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp	1,97	TB	2,03	TB
3. KN lắng nghe tích cực	1,83	TB	1,96	TB
4. KN nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp	1,74	TB	1,77	TB
5. KN phối hợp các phương tiện giao tiếp	1,75	TB	1,76	TB
6. KN kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp	2,02	TB	2,05	TB
TBC	1.87	TB	1,92	TB

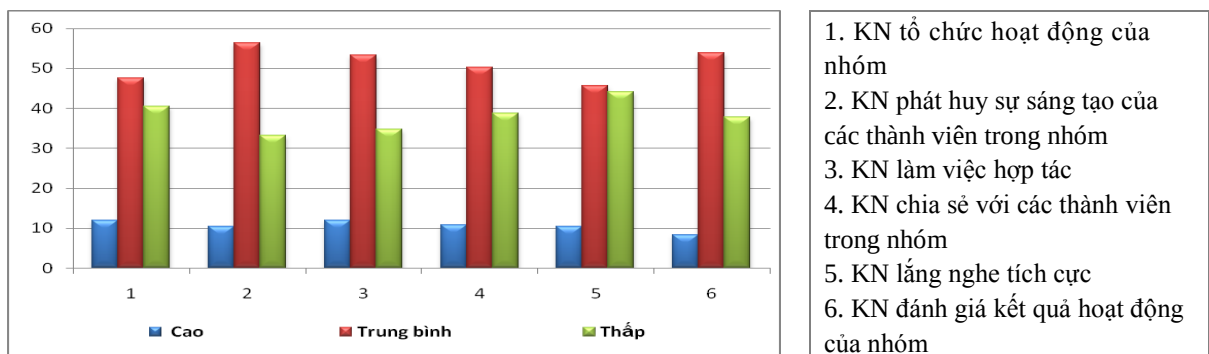
Số liệu bảng 2.4 cho thấy: KN giao tiếp của SV ở mức độ TB.

Từ kết quả đánh giá của CBQL, GV, SV và phân tích trên đi đến nhận định: SV đã hiểu được mục đích giao tiếp, biết vận dụng các KN trong giao tiếp. Tuy

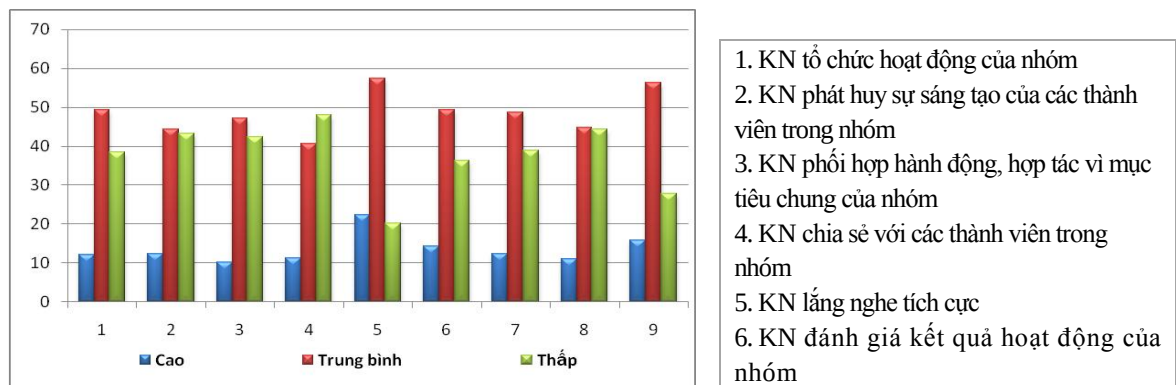
nhien, nắm bắt đặc điểm của đối tượng và phối hợp các phương tiện trong giao tiếp còn lúng túng, khi điều kiện thay đổi thì còn mất ổn định, mắc lỗi. Nguyên nhân do SV chủ yếu xuất thân từ nông thôn (đặc biệt là vùng TDMNPB) kinh tế khó khăn, điều kiện tiếp xúc xã hội hạn chế, còn e ngại trong giao tiếp; quá trình tổ chức các hoạt động giáo dục, đào tạo của các nhà trường chưa phù hợp để tạo môi trường thuận lợi cho các em phát triển KN giao tiếp.

2.2.2.4. Mức độ kỹ năng làm việc nhóm

Kết quả khảo sát CBQL, GV về thực trạng mức độ KN làm việc nhóm của SV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả tại bảng 4.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.10.



Biểu đồ 2.10. CBQL, GV đánh giá về mức độ KN làm việc nhóm của SV



Biểu đồ 2.11. SV tự đánh giá về mức độ KN làm việc nhóm

Kết quả cho thấy: CBQL, GV đánh giá thực trạng KN làm việc nhóm của SV ở mức độ TB (TBC 1,72 đ). KN làm việc nhóm bao gồm biểu hiện 6 KN thành phần được CBQL, GV đánh giá: KN phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm và khả năng làm việc hợp tác được xếp thứ bậc 1(1,77đ). KN tổ chức hoạt động nhóm và khả năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm cùng được xếp thứ 2 (1,72đ);...; cuối cùng là KN lắng nghe tích cực xếp thứ 4(1,66đ). Khi được hỏi về vấn đề này GV Phạm Chí Cường (Phó hiệu trưởng trường Cao đẳng Kinh tế Tài

chính Thái Nguyên) cho rằng: "GV giao nhiệm vụ bài thực hành nghiệp vụ kế toán cho các nhóm, trưởng nhóm đã biết cách tập hợp các thành viên, bàn bạc và phân công công việc cụ thể. Các thành viên đã ý thức được nhiệm vụ của mình, phối hợp để hoàn thành bài thực hành. Tuy nhiên trong việc tổ chức thực hiện còn chưa khoa học, lúng túng trong việc tổ chức thực hiện".

Khảo sát SV tự đánh giá mức độ KN làm việc nhóm, kết quả tại bảng 4.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.11. Số liệu cho thấy: SV tự đánh giá KN làm việc nhóm ở mức độ TB (TBC 1,76đ). Dự giờ thực hành nghiệp vụ kế toán của nhóm SV lớp CĐKT6B (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc), tiến hành quan sát và nhận thấy: Đã có sự phân công và tạo sự đồng thuận các thành viên trong nhóm để thực hiện các yêu cầu của bài tập GV giao. Tuy nhiên, trong quá trình thực hiện còn ùn tắc công việc, chưa có sự chia sẻ kinh nghiệm, hỗ trợ giữa các thành viên, việc tổng kết, đánh giá thì còn lúng túng, đôi khi có biểu hiện đùn đẩy trách nhiệm giữa các thành viên.

Bảng 2.5. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN làm việc nhóm

Kĩ năng làm việc nhóm	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN tổ chức hoạt động nhóm	1,72	TB	1,73	TB
2. KN phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm	1,77	TB	1,75	TB
3. KN làm việc hợp tác	1,77	TB	1,82	TB
4. KN chia sẻ với các thành viên trong nhóm	1,72	TB	1,75	TB
5. KN lắng nghe tích cực	1,66	TB	1,70	TB
6. KN đánh giá kết quả hoạt động của nhóm	1,70	TB	1,84	TB
TBC	1,72	TB	1,76	TB

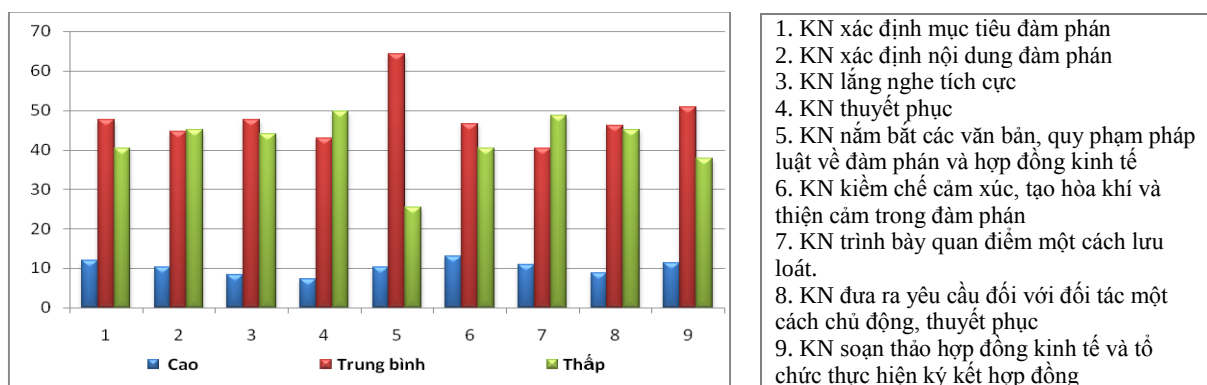
Kết quả bảng 2.5 cho thấy thực trạng KN làm việc nhóm của SV được CBQL, GV và SV đánh giá ở mức độ TB.

Kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: *Thứ nhất*, KN làm việc nhóm của SV ở mức độ TB, SV hiểu biết tương đối đúng về mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức hành động trong hoạt động nhóm, biết vận dụng vào quá trình hoạt

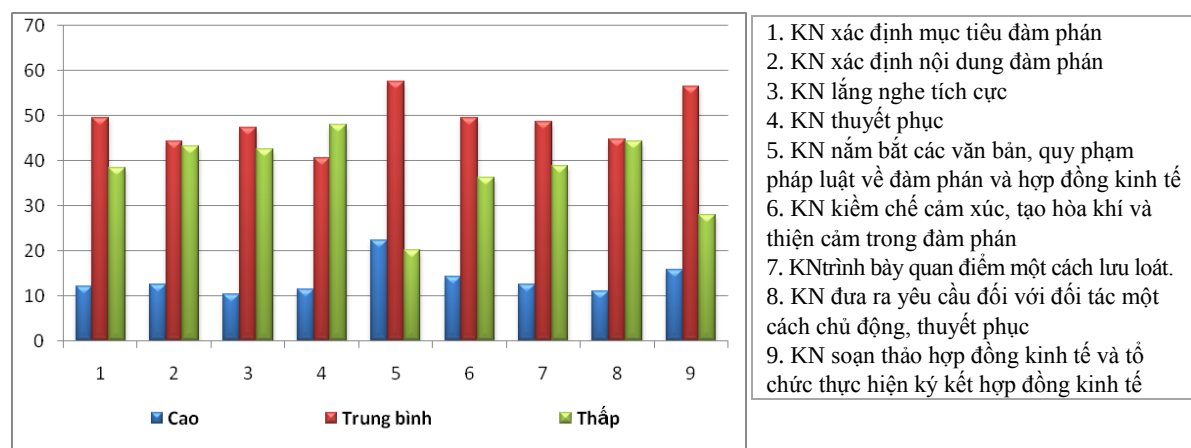
động, tương đối thành thạo trong hoạt động nhóm đơn lẻ. *Thứ hai*, tổ chức hoạt động nhóm còn lúng túng; khi điều kiện hoạt động thay đổi, phức tạp tính hợp lý thấp, mất ổn định, còn mắc lỗi. Nguyên nhân đó là việc tổ chức dạy học của GV chưa phù hợp, trong giảng dạy phối hợp các phương pháp dạy học tích cực còn hạn chế; các hoạt động ngoài giờ lên lớp của nhà trường chưa thường xuyên, chưa hiệu quả.

2.2.2.5. Mức độ kỹ năng đàm phán, ký kết hợp đồng của sinh viên

Tiến hành khảo sát CBQL, GV về thực trạng mức độ KN đàm phán, ký kết hợp đồng của SV, kết quả tại bảng 5.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.12.



Biểu đồ 2.12. CBQL, GV đánh giá về mức độ KN đàm phán và ký kết hợp đồng của SV



Biểu đồ 2.13. SV tự đánh giá về mức độ KN đàm phán và ký kết hợp đồng

Kết quả cho thấy: CBQL, GV đánh giá thực trạng KN đàm phán, ký kết hợp đồng của SV đạt ở mức độ TB thấp (ĐBC = 1,68 đ). Biểu hiện các KN thành phần đạt mức độ thấp gồm: KN xác định nội dung đàm phán (1,65đ); KN lắng nghe tích cực trong khi đàm phán và đưa ra yêu cầu, đề nghị hợp tác một cách chủ động, thuyết phục (1,64đ); KN trình bày quan điểm một cách lưu loát (1,62đ), KN thuyết phục trong đàm phán (1,58đ). Được hỏi về nguyên nhân tồn tại, hạn chế GV Tạ Phúc Lợi (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc), cho rằng: “*Nội dung, chương*

trình môn học còn nặng tính hàn lâm, ít thực hành. Điều quan trọng hơn là phương pháp giảng dạy của GV còn chưa phù hợp, chưa hiệu quả trong việc rèn luyện KN đàm phán, ký kết hợp đồng cho SV”.

Khảo sát đối với SV tự đánh giá về mức độ KN đàm phán, ký kết hợp đồng, kết quả tại bảng 5.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.13. Kết quả đạt mức độ TB thấp (1,77đ). Biểu hiện các KN thành phần: KN nắm bắt các văn bản, quy phạm pháp luật về đàm phán và hợp đồng kinh tế xếp thứ 1 (2,02đ);... KN đưa ra yêu cầu, đề nghị hợp tác một cách chủ động, thuyết phục xếp thứ 8 (1,63đ) mức độ thấp.

Bảng 2.6. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN đàm phán và ký kết hợp đồng của SV

Kĩ năng đàm phán và ký kết hợp đồng	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN xác định mục tiêu đàm phán	1,72	TB	1,74	TB
2. KN xác định nội dung đàm phán	1,65	Thấp	1,69	TB
3. KN lắng nghe tích cực.	1,64	Thấp	1,68	TB
4. KN thuyết phục	1,58	Thấp	1,63	Thấp
5. KN nắm bắt các văn bản, quy phạm pháp luật về đàm phán và hợp đồng kinh tế	1,85	TB	2,02	TB
6. KN kiểm chế cảm xúc, tạo hòa khí và thiện cảm trong đàm phán	1,73	TB	1,78	TB
7. KN trình bày quan điểm một cách lưu loát.	1,62	Thấp	1,74	TB
8. KN đưa ra yêu cầu, đề nghị hợp tác một cách chủ động, thuyết phục	1,64	Thấp	1,67	Thấp
9. KN soạn thảo hợp đồng và tổ chức thực hiện ký kết hợp đồng kinh tế	1,74	TB	1,88	TB
TBC	1,68	TB	1,77	TB

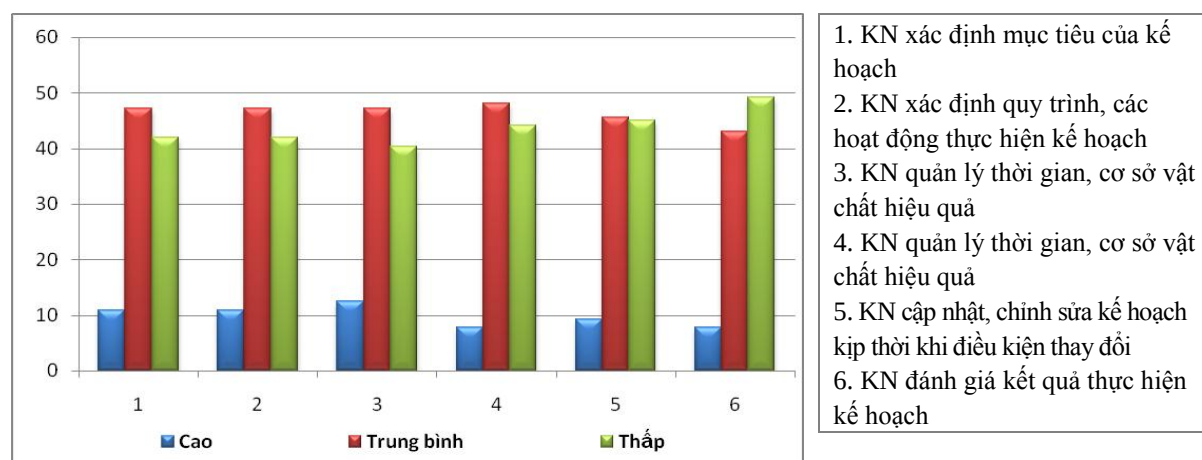
Số liệu bảng 2.6 cho thấy: Kết quả đánh giá của CBQL, GV và tự đánh giá của SV về thực trạng mức độ KN đàm phán và ký kết hợp đồng của SV ở mức độ TB thấp. Để tìm hiểu về vấn đề này, tiến hành phỏng vấn ông Nguyễn Văn Dũng (Giám đốc Công ty TNHH Xây dựng và Thương mại Vĩnh Phúc), ông cho rằng: *“Cử nhân cao đẳng kinh tế mới tốt nghiệp vào làm việc tại Công ty, chúng tôi nhận thấy: SV biết xác định mục tiêu đàm phán; hiểu biết quy phạm pháp luật về hợp đồng kinh tế, biết soạn thảo hợp đồng kinh tế; tuy nhiên việc xác định nội dung đàm phán, trình bày quan điểm, ý kiến còn lúng túng, thiếu tính thuyết phục”.*

Kết quả đánh giá và phân tích ở trên đi đến nhận định: KN đàm phán và ký kết hợp đồng của SV ở mức độ TB thấp. SV hiểu biết được mục tiêu, lựa chọn phương

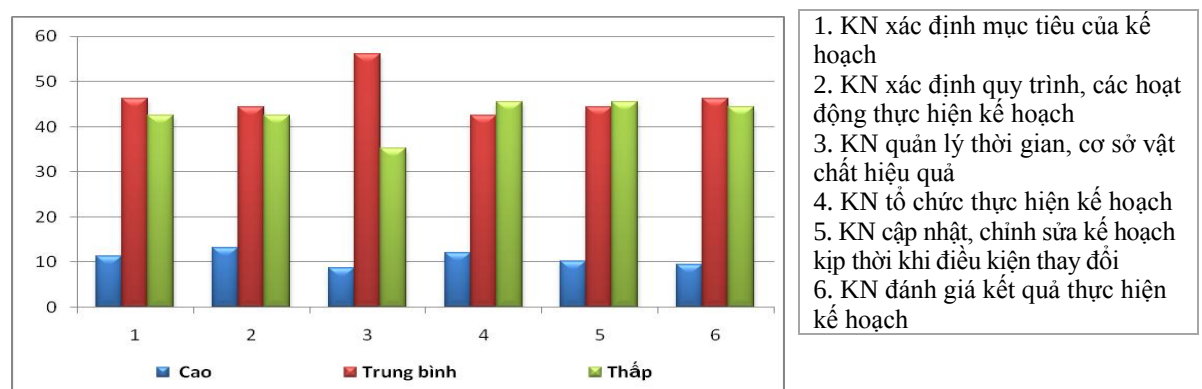
án, tổ chức đàm phán, ký kết hợp đồng kinh tế. Tuy nhiên, còn nhiều hạn chế trong việc xác định nội dung đàm phán; trình bày quan điểm, thuyết phục đối tác; thực hiện các hoạt động đàm phán, ký kết hợp đồng kinh tế còn lúng túng, mắc lỗi. Nguyên nhân đó là nội dung, chương trình đào tạo chưa có môn học này (hoặc có thì nặng tính hàn lâm, ít thực hành), phương pháp giảng dạy của GV còn chưa phù hợp, chưa hiệu quả trong việc rèn luyện KN đàm phán, ký kết hợp đồng cho SV.

2.2.2.6. Mức độ kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc

Kết quả khảo sát CBQL, GV đánh giá về KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV tại bảng 6.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.14.



Biểu đồ 2.14. CBQL, GV đánh giá về mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV



Biểu đồ 2.15. SV tự đánh giá về mức độ KN lập kế hoạch, tổ chức công việc

Số liệu cho thấy: CBQL, GV đánh giá mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV ở mức độ thấp (TBC là 1,66 đ). Biểu hiện các KN thành phần đạt mức độ thấp gồm: KN tổ chức thực hiện kế hoạch và khả năng cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch kịp thời khi điều kiện thay đổi (1,64đ), KN đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch (1,58đ); còn lại chỉ đạt ở mức độ TB. Để tìm hiểu thêm chúng tôi phỏng vấn GV Nguyễn Thị Thu Hằng (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho

rằng: “*Khi giao đề tài thực tập cho SV, theo đó SV phải xây dựng kế hoạch và tổ chức thực hiện công việc thực tập tại cơ sở sản xuất kinh doanh. Việc xây dựng kế hoạch thực tập của SV còn rất lúng túng, kế hoạch phải chỉnh sửa nhiều lần. Việc tổ chức thực hiện các nhiệm vụ thực tập tại cơ sở còn bị động, thiếu khoa học, do vậy kết quả thực tập còn nhiều hạn chế*”.

Khảo sát SV tự đánh giá KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV bằng bảng hỏi, kết quả tại bảng 6.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.15. Số liệu cho thấy: SV tự đánh giá về thực trạng mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc ở mức độ TB thấp (1,68đ). Biểu hiện các KN thành phần đạt mức độ thấp gồm: KN tổ chức thực hiện kế hoạch (ĐTB 1,66đ), KN cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch kịp thời khi điều kiện thay đổi và KN đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch (1,65đ); còn lại ở mức độ TB. Để tìm hiểu thêm chúng tôi phỏng vấn SV Cao Thùy Linh lớp CĐKT5A (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc), em cho rằng: “*Khi xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động văn nghệ, thể thao của chi đoàn, em nhận thấy mình còn thiếu kinh nghiệm về việc này, do vậy lúng túng và gặp nhiều khó khăn*”.

Bảng 2.7. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV

Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN xác định mục tiêu của kế hoạch	1,69	TB	1,69	TB
2. KN xác định quy trình, các hoạt động thực hiện kế hoạch	1,69	TB	1,71	TB
3. KN quản lý thời gian, nhân lực, cơ sở vật chất hiệu quả	1,72	TB	1,74	TB
4. KN tổ chức thực hiện kế hoạch	1,64	Thấp	1,66	Thấp
5. KN cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch kịp thời khi điều kiện thay đổi	1,64	Thấp	1,65	Thấp
6. KN đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch	1,59	Thấp	1,65	Thấp
TBC	1,66	Thấp	1,68	TB

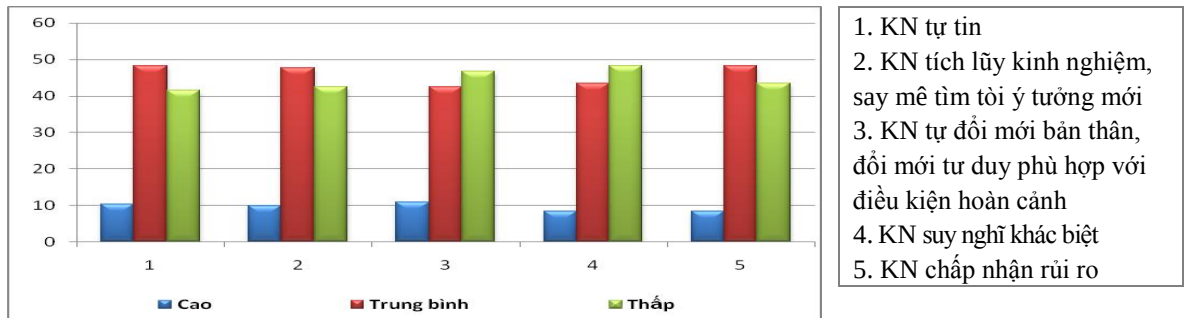
Từ kết quả bảng 2.7 cho thấy thực trạng mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV được CBQL, GV đánh giá ở mức độ thấp (1,66đ), SV tự đánh giá ở mức độ TB thấp (1,68đ).

Xuất phát từ kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: Thực trạng KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV ở mức độ thấp. SV hiểu và thực hiện được các hoạt động về lập kế hoạch và tổ chức công việc. Tuy nhiên còn lúng túng

trong việc tổ chức thực hiện, cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch khi điều kiện thay đổi; hoạt động thiếu ổn định, còn mắc lỗi. Nguyên nhân việc lồng ghép, tích hợp vào nội dung bài học (đặc biệt là bài học thực hành) để phát triển KN này cho SV còn nhiều hạn chế; các hoạt động ngoại khóa chưa thường xuyên, tổ chức chưa hiệu quả.

2.2.2.7. Mức độ kỹ năng tư duy sáng tạo của sinh viên

Chúng tôi tiến hành khảo sát CBQL, GV về thực trạng mức độ KN tư duy sáng tạo của SV bằng bảng hỏi, kết quả tại bảng 7.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.16.

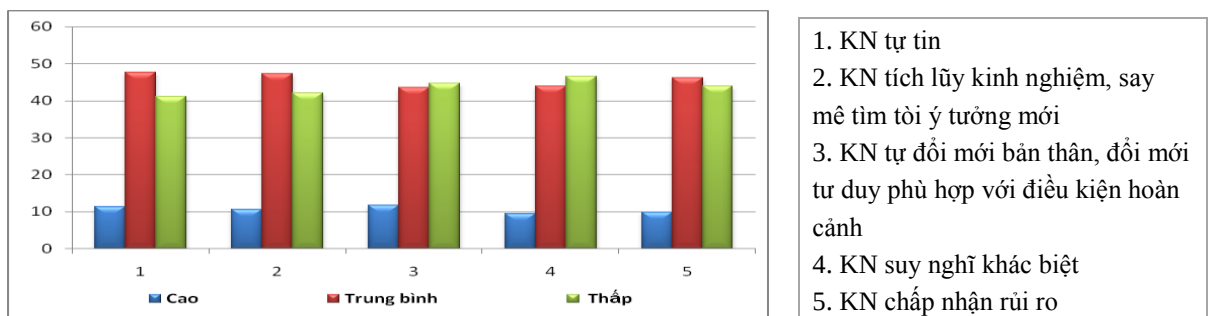


Biểu đồ 2.16. CBQL, GV đánh giá về mức độ KN tư duy sáng tạo của SV

Kết quả cho thấy: CBQL, GV đánh giá về thực trạng KN tư duy sáng tạo của SV ở mức độ thấp (TBC là 1,65đ). Biểu hiện của các KN thành phần ở mức độ thấp gồm: KN tích lũy kinh nghiệm, say mê tìm tòi ý tưởng mới xếp thứ 2 (1,67đ), KN chấp nhận rủi ro xếp thứ 3 (1,65đ), KN tự đổi mới bản thân, đổi mới tư duy phù hợp với điều kiện hoàn cảnh xếp thứ 4 (1,64đ), KN suy nghĩ khác biệt xếp thứ 5 (1,60đ).

Để tìm hiểu thêm, tiến hành phỏng vấn GV Bùi Văn Dương (trưởng Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng: “SV còn thiếu tự tin, ngại đổi mới bản thân, còn thụ động trong công việc, ít có sự sáng tạo. Nguyên nhân cơ bản là nội dung, chương trình đào tạo còn nặng về hàm lâm, thiếu thực hành, thực tế; công tác nghiên cứu khoa học của SV chưa được quan tâm đúng mức”.

Cũng ở KN này chúng tôi tiến hành khảo sát SV bằng bảng hỏi, kết quả tại bảng 7.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.17:



Biểu đồ 2.17. SV tự đánh giá về mức độ KN tư duy sáng tạo

Số liệu khảo sát cho thấy: SV tự đánh giá thực trạng KN tư duy sáng tạo ở mức độ thấp (ĐTB 1,66đ). Tiến hành phỏng vấn SV lớp CĐKT5B Nguyễn Thị Hạnh (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) về vấn đề này, em cho rằng: *“Đa số các bạn trong lớp của em còn thụ động trong suy nghĩ và công việc, đặc biệt là rất ít có những câu hỏi mang tính thách thức để giải quyết vấn đề xảy ra trong học tập và cuộc sống; ngại đưa ra những suy nghĩ khác biệt, trong công việc còn quá cầu toàn, dẫn tới không dám thử sức, sợ bị thất bại”*.

Bảng 2.8. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN tư duy sáng tạo của SV

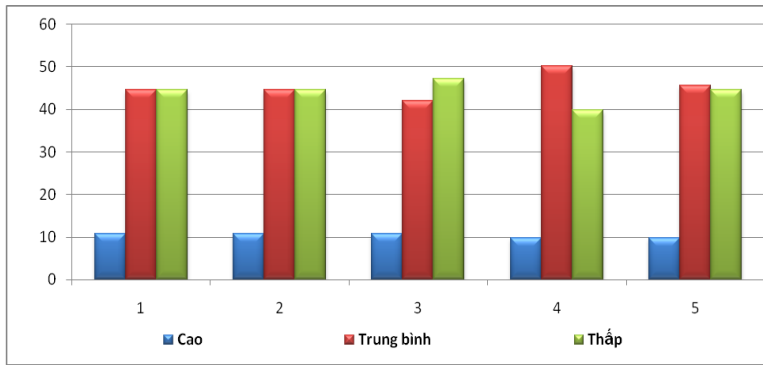
Kỹ năng tư duy sáng tạo	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN tự tin	1,69	TB	1,70	TB
2. KN tích lũy kinh nghiệm, say mê tìm tòi ý tưởng mới	1,67	Thấp	1,68	TB
3. KN tự đổi mới bản thân, đổi mới tư duy phù hợp với điều kiện hoàn cảnh	1,64	Thấp	1,67	Thấp
4. KN suy nghĩ khác biệt	1,60	Thấp	1,63	Thấp
5. KN chấp nhận rủi ro	1,65	Thấp	1,66	Thấp
TBC	1,65	Thấp	1,66	Thấp

Kết quả tại bảng 2.8 cho thấy: CBQL, GV và SV đánh giá thực trạng KN tư duy sáng tạo của SV ở mức độ thấp. Trong 5 KN thành phần CBQL, GV và SV đánh giá 3 KN thành phần (KN tự đổi mới bản thân, đổi mới tư duy phù hợp với điều kiện hoàn cảnh; KN suy nghĩ khác biệt; KN chấp nhận rủi ro) ở mức độ thấp.

Xuất phát từ kết quả khảo sát và phân tích trên có thể đưa ra nhận định: Thực trạng KN tư duy sáng tạo của SV ở mức độ thấp. Nguyên nhân do SV chủ yếu xuất thân từ khu vực TDMNPB do hạn chế về quan hệ xã hội, chịu ảnh hưởng từ truyền thống văn hóa địa phương với tâm lý ngại ngùng, rụt rè, e ngại. Mặt khác, công tác nghiên cứu khoa học của SV còn nhiều bất cập, hạn chế; phương pháp giảng dạy của GV chưa phù hợp để rèn luyện KN tư duy sáng tạo cho SV.

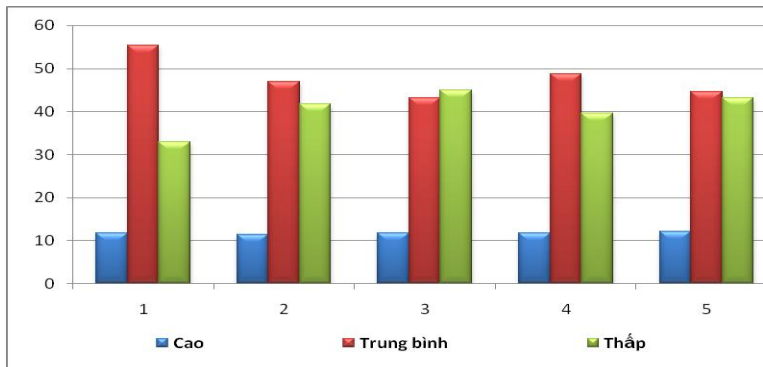
2.2.2.8. Mức độ kỹ năng giải quyết vấn đề

Kết quả khảo sát CBQL, GV về thực trạng mức độ KN giải quyết vấn đề của SV tại bảng 8.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.18.



1. KN nhận diện đúng vấn đề
2. KN xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề
3. KN chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề
4. KN kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn
5. KN tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề.

Biểu đồ 2.18. CBQL, GV đánh giá về mức độ KN giải quyết vấn đề của SV



1. KN nhận diện đúng vấn đề
2. KN xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề
3. KN chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề
4. KN kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn
5. KN tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề.

Biểu đồ 2.19. SV tự đánh giá về mức độ KN giải quyết vấn đề

Số liệu khảo sát cho thấy: CBQL, GV đánh giá thực trạng KN giải quyết vấn đề của SV ở mức độ thấp (TBC 1,66đ). Các KN thành phần ở mức độ thấp gồm: KN xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề và khả năng nhận diện đúng vấn đề cần giải quyết (1,66đ), KN tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề (1,65đ), KN chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề (1,64đ). Để tìm hiểu thêm chúng tôi phỏng vấn GV Nguyễn Hải Hà (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng: *“Một số SV khi gặp một vấn đề cần giải quyết thì còn lúng túng, phân vân không biết giải quyết theo hướng nào, đặc biệt là những vấn đề có tính chất phức tạp. Chính vì vậy xảy ra tư tưởng mệt mỏi, căng thẳng dẫn đến chán nản, nhiều khi giải quyết theo hướng tiêu cực”*.

Kết quả khảo sát tự đánh giá của SV về thực trạng mức độ KN giải quyết vấn đề tại bảng 8.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.19. Kết quả cho thấy tự đánh giá của SV về KN giải quyết vấn đề ở mức độ TB (TBC 1,71đ). Biểu hiện các KN thành phần đạt mức độ TB gồm: KN nhận diện đúng vấn đề cần giải quyết xếp thứ bậc 1 (1,79đ), KN kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn xếp thứ bậc 2 (1,72%),... Đạt mức độ thấp là khả năng chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề xếp thứ bậc 5 (1,67đ).

Để tìm hiểu thêm về vấn đề này chúng tôi trao đổi SV Nguyễn Thị Ngọc Ánh Lớp CDKT5A chia sẻ: *“Khi tổ chức các hoạt động của chi đoàn có nhiều vấn đề xảy ra cần phải giải quyết. Những vấn đề đơn giản thường được chúng em giải quyết kịp thời; nhưng khi gặp vấn đề phát sinh thì còn lúng túng trong việc tìm ra hướng và giải pháp giải quyết; dẫn tới hiệu quả công việc thấp, không đạt như mong muốn”*.

Từ số liệu bảng 2.9 cho thấy: Thực trạng KN giải quyết vấn đề của SV được CBQL, GV đánh giá ở mức độ thấp (1,66đ). Đặc biệt trong 5 KN thành phần có tới 4 KN được đánh giá mức độ thấp. Trong khi đó SV đánh giá thực trạng KN giải quyết vấn đề của SV ở mức độ TB (1,71đ). Để làm rõ chúng tôi tiến hành phỏng vấn bà Nguyễn Thị Hoa - Phòng nhân sự Công ty NISIN - Vĩnh Phúc cho rằng: *“Các bạn SV có thể nhìn nhận, đánh giá khi giải quyết vấn đề xảy ra trong phạm vi hoạt động học tập và rèn luyện ở trường. Thực tế cho thấy SV cao đẳng sau khi ra trường vào làm việc tại các doanh nghiệp khi được giao giải quyết một vấn đề nhất định trong công việc thì còn lúng túng, dẫn tới việc xử lý, giải quyết công việc chưa hiệu quả, mắc lỗi. Vì vậy, Chúng tôi thống nhất với kết quả đánh giá của CBQL, GV”*.

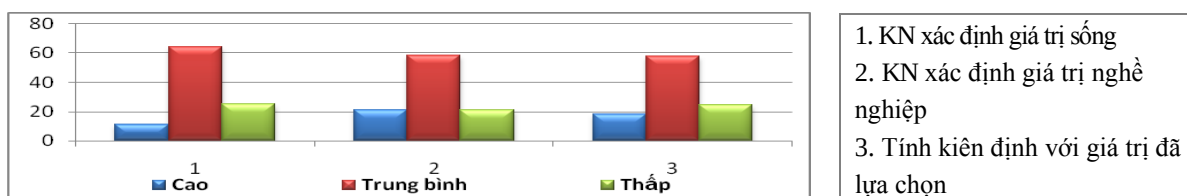
Bảng 2.9. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN giải quyết vấn đề của SV

KN giải quyết vấn đề	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN nhận diện đúng vấn đề cần giải quyết	1,66	Thấp	1,79	TB
2. KN xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề	1,66	Thấp	1,70	TB
3. KN chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề	1,64	Thấp	1,67	Thấp
4. KN kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn	1,70	TB	1,72	TB
5. KN tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề.	1,65	Thấp	1,69	TB
TBC	1.66	Thấp	1.71	TB

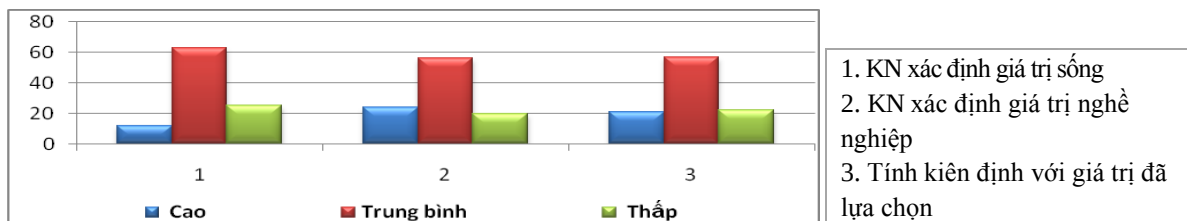
Xuất phát từ kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: Thực trạng KN giải quyết vấn đề của SV ở mức độ thấp. SV hiểu về bản chất và nhận diện được vấn đề cần giải quyết. Tuy nhiên, hành động còn dư thừa, tính hợp lý thấp, mắc lỗi; đặc biệt gặp những vấn đề phức tạp, phát sinh thì lúng túng, dẫn đến mất ổn định. Nguyên nhân do GV chưa vận dụng hợp lý, hiệu quả phương pháp giảng dạy tích cực chiếm ưu thế để rèn luyện KN này cho SV. Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp để SV có cơ hội rèn luyện, trải nghiệm giải quyết vấn đề còn ít.

2.2.2.9. Mức độ kỹ năng xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của sinh viên

Kết quả khảo sát CBQL, GV về thực trạng mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV tại bảng 9.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.20. Kết quả cho thấy: CBQL, GV đánh giá thực trạng mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV ở mức độ TB (TBC 1,93đ). Biểu hiện các KN thành phần đều đạt mức độ TB, cụ thể: KN xác định giá trị nghề nghiệp xếp thứ 1 (2,00đ), kiên định với giá trị đã lựa chọn xếp thứ 2 (1,94đ), KN xác định giá trị sống xếp thứ 3 (1,86đ). Khi được hỏi về KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV, GV Chủ Thị Hải (Hiệu trưởng trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên) cho biết: *“Nhìn chung SV hiểu và xác định được giá trị sống, giá trị nghề nghiệp, được thể hiện ở tinh thần say mê trong học tập, tham gia nhiệt tình các phong trào của Trường và các hoạt động xã hội. Tuy nhiên, chưa sâu sắc, đôi khi còn dao động, tính ổn định và bền vững chưa cao”*.



Biểu đồ 2.20. CBQL, GV đánh giá mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV



Biểu đồ 2.21. SV tự đánh giá mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn

Cũng ở KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn, tiến hành lấy ý kiến SV bằng bảng hỏi, kết quả ở bảng 9.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.21.

Số liệu khảo sát cho thấy: SV tự đánh giá thực trạng KN xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn của SV ở mức độ TB (TBC 1,97đ). Biểu hiện 3 KN thành phần đều đạt mức độ TB; trong đó KN xác định giá trị nghề nghiệp của SV là khá nhất (2,04đ, thứ bậc 1); tiếp đến kiên định với giá trị đã lựa chọn (1,99đ, thứ bậc 2) và KN xác định giá trị sống (1,87đ, thứ bậc 3). Khi được hỏi về KN xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn của SV hiện nay, SV Nguyễn Khánh Linh (Lớp CĐKT5B (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) chia sẻ: “Đa số các bạn SV hiểu và xác định được giá trị sống và giá trị nghề nghiệp. Tuy nhiên, một số bạn chưa xác định đúng đắn; dẫn tới động cơ, thái độ trong học tập và rèn luyện chưa đúng; còn dao động, biểu hiện hành động không đúng, không phù hợp khi gặp khó khăn và các tác động tiêu cực”.

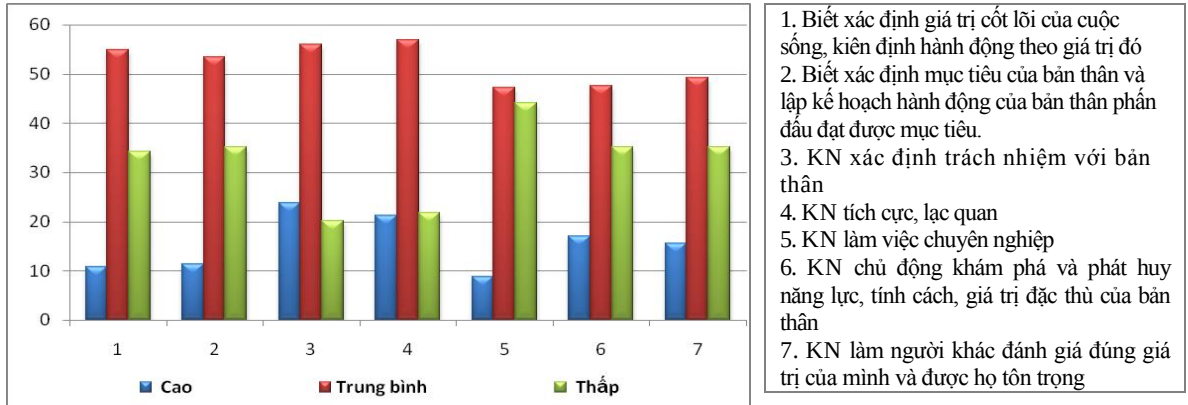
Bảng 2.10. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV

KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. KN xác định giá trị sống	1,86	TB	1,87	TB
2. KN xác định giá trị nghề nghiệp	2,00	TB	2,04	TB
3. Tính kiên định với giá trị đã lựa chọn	1,94	TB	1,99	TB
TBC	1,93	TB	1,97	TB

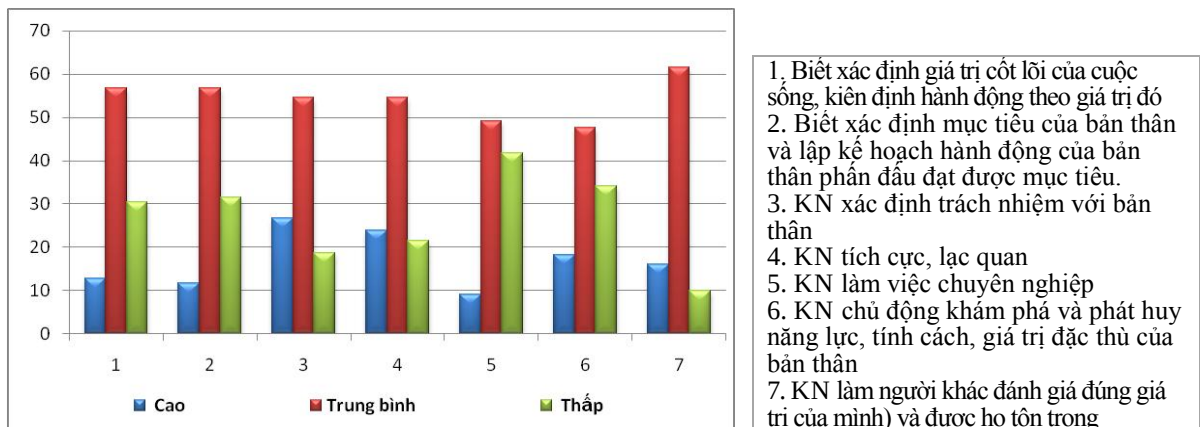
Kết quả tại bảng 2.10 và phân tích trên có thể đi đến nhận định như sau: KN xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn của SV đạt ở mức độ TB. SV biết nhận diện giá trị trong đó có giá trị cuộc sống, giá trị nghề nghiệp từ đó định hướng cuộc sống của mình, đã thể hiện sự kiên định với giá trị đã xác định, điều chỉnh hành vi phù hợp với chuẩn mực xã hội, trân trọng với những thành công đã đạt được, biết kiểm soát các yếu tố tâm lý. Tuy nhiên chưa đạt được sự thành thạo, sáng tạo; trong hành động chưa có sự hợp lý, phù hợp với mục tiêu đề ra; đặc biệt khi có sự tác động của môi trường, hoàn cảnh thì xảy ra biểu hiện dao động, mất ổn định, kém bền vững.

2.2.2.10. Mức độ kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân

Kết quả khảo sát CBQL, GV về thực trạng KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV tại bảng 10.1 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.22.



Biểu đồ 2.22. CBQL, GV đánh giá mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV



Biểu đồ 2.23. SV tự đánh giá về mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân

Số liệu khảo sát cho thấy: CBQL, GV đánh giá thực trạng KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV ở mức độ TB (TBC 1,83 đ). Biểu hiện 07 KN thành phần có 06 KN đạt mức độ TB, 01 KN đạt mức độ thấp là KN làm việc chuyên nghiệp (1,65đ). Chúng tôi trao đổi vấn đề này với GV Đoàn Quang Thắng (trưởng Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng: “*Các em SV nhìn chung đã xác định được trách nhiệm đối với bản thân mình, tích cực, lạc quan, sống hòa đồng với tập thể. Tuy nhiên đôi khi còn dao động do tác động mặt trái, tiêu cực xảy ra trong cuộc sống, nghề nghiệp; ngại thể hiện mình trong học tập và các hoạt động tập thể*”.

Cũng KN này, tiến hành lấy ý kiến tự đánh giá của SV bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả ở bảng 10.2 (phụ lục 2.2) và biểu đồ 2.23. Số liệu khảo sát cho thấy: SV tự đánh giá thực trạng mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân ở mức độ TB (1,86 đ). Để tìm hiểu thêm chúng tôi tiến hành phỏng vấn SV Hoàng Anh Tuấn, lớp CDQTKD4 (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) chia sẻ: “*Một số bạn trong lớp em còn quan điểm không đúng cho rằng nếu mình nổi bật quá có thể gây khó chịu cho người khác, từ đó có thể bị tẩy chay do vậy ngại thể hiện mình trong tập thể lớp cũng như trong công việc chung*”.

Kết quả bảng 2.11 cho thấy thực trạng KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV ở mức độ TB.

Bảng 2.11. Tổng hợp đánh giá của CBQL, GV và SV về mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV

Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	CBQL, GV		SV	
	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1. Biết xác định giá trị cốt lõi của cuộc sống, kiên định hành động theo giá trị đó	1,77	TB	1,82	TB
2. Biết xác định mục tiêu của bản thân và lập kế hoạch hành động của bản thân phấn đấu đạt được mục tiêu.	1,76	TB	1,80	TB
3. KN xác định trách nhiệm với bản thân	2,04	TB	2,08	TB
4. KN tích cực, lạc quan	1,99	TB	2,02	TB
5. KN làm việc chuyên nghiệp	1,65	Thấp	1,67	Thấp
6. KN chủ động khám phá và phát huy năng lực, tính cách, giá trị đặc thù của bản thân	1,82	TB	1,84	TB
7. KN làm người khác đánh giá đúng giá trị của mình	1,80	TB	1,81	TB
TBC	1,83	TB	1,86	TB

Xuất phát từ kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV ở mức độ TB. SV hiểu biết tương đối đúng về mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức để lãnh đạo bản thân và xây dựng hình ảnh cá nhân. Tuy nhiên, sự thành thạo trong hoạt động chưa cao, tính chuyên nghiệp thấp, chưa có sự sáng tạo; đặc biệt thiếu tính ổn định và bền vững trong điều kiện hoạt động thay đổi, phức tạp.

2.2.2.11. Đánh giá chung về thực trạng mức độ kỹ năng mềm của sinh viên

Để đánh giá chung về mức độ các KNM của SV khối ngành Kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB ở trên, tiến hành đánh giá tích hợp kết quả đánh giá của CBQL, GV và SV, kết quả tại bảng 11 (phụ lục 2.2) và bảng 2.12. Kết quả cho thấy thực trạng KNM của SV các trường CĐ khu vực TDMNPB ở mức độ TB thấp (ĐBC 1,75đ). Về tỷ lệ % (khảo sát 193 CBQL, GV và 273 SV) thì có tới 36,84% ý kiến cho rằng ở mức độ thấp, 50,63 % cho rằng ở mức độ TB. Trong đó mức độ thấp có các KN: Trả lời phỏng vấn (1,61đ), có 48,36 % ý kiến đánh giá ở mức độ thấp; KN tư duy sáng tạo (1,65đ), 43,93% ý kiến đánh giá ở mức độ thấp; KN lập kế hoạch và tổ chức công việc (1,66đ), 43,45% ý kiến đánh giá ở mức độ thấp.

Bảng 2.12. Đánh giá chung về mức độ KNM của SV các trường cao đẳng khu vực TDMNPB

STT	Kỹ năng	Đánh giá của CBQL, GV		Đánh giá của SV		Đánh giá chung	
		ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ	ĐTB	Mức độ
1	KN thuyết phục	1,80	TB	1,83	TB	1,81	TB
2	KN trả lời phỏng vấn	1,61	Thấp	1,62	Thấp	1,61	Thấp
3	KN giao tiếp	1,87	TB	1,92	TB	1,88	TB
4	KN làm việc nhóm	1,72	TB	1,76	TB	1,73	TB
5	KN đàm phán và ký kết hợp đồng	1,68	TB	1,77	TB	1,71	TB
6	KN lập kế hoạch và tổ chức công việc	1,66	Thấp	1,68	TB	1,66	Thấp
7	KN tư duy sáng tạo	1,65	Thấp	1,66	Thấp	1,65	Thấp
8	KN giải quyết vấn đề	1,66	Thấp	1,71	TB	1,68	TB
9	KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn	1,93	TB	1,97	TB	1,94	TB
10	KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	1,83	TB	1,86	TB	1,84	TB
	TBC	1,74		1,77		1,75	TB

Ghi chú:

- Đánh giá của CBQL, GV đối với KNM thứ i hệ số 2 (A_i , $i = 1 \div 10$)
- Đánh giá của SV đối với KNM thứ i hệ số 1 (B_i , $i = 1 \div 10$)
- Điểm TB đánh giá chung của $K_{ni} = [(A_i \times 2) + B_i] / 3$

Xuất phát từ kết quả điều tra và phân tích trên, đánh giá chung về thực trạng KNM của SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB như sau:

- KNM của SV ở mức độ TB thấp. SV hiểu biết tương đối đúng về mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức hành động; đạt được sự thành thạo trong thao tác riêng lẻ, trong điều kiện hoạt động ổn định, cụ thể. Khi điều kiện hoạt động thay đổi, phức tạp thì xảy ra biểu hiện mất ổn định, kém bền vững.

- Kết quả phân tích và đánh giá ở trên đã phản ánh thực trạng việc phát triển KNM cho SV còn nhiều bất cập và hạn chế đó là: Nội dung, chương trình đào tạo còn nặng tính hàn lâm thiếu thực hành, trải nghiệm; các phương pháp dạy học có ưu thế trong việc tích cực hóa hoạt động của SV và từ đó phát triển KNM cho SV chưa được sử dụng hiệu quả trong quá trình dạy học; các hoạt động ngoại khóa (Đoàn thanh niên, Hội SV...) còn ít và đơn điệu; đặc biệt môn học KNM chưa được xây dựng và là môn học chính khóa.

2.2.3. Thực trạng phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên thông qua các hoạt động của nhà trường theo tiếp cận chuẩn đầu ra

2.2.3.1. Kỹ năng mềm được phản ánh trong chuẩn đầu ra các chuyên ngành đào tạo trình độ cao đẳng khối ngành kinh tế

Kết quả khảo sát CBQL, GV về 10 KNM được phản ánh trong CDR các chuyên ngành đào tạo của nhà trường tại bảng 2.13.

Bảng 2.13. Ý kiến của CBQL, GV về KNM được phản ánh trong CDR các chuyên ngành

Kĩ năng	Đã có		Không có	
	SL	%	SL	%
1. KN thuyết phục	176	91,19	17	8,81
2. KN trả lời phỏng vấn	75	38,86	118	61,14
3. KN giao tiếp	142	73,58	51	26,42
4. KN làm việc nhóm	154	79,79	39	20,21
5. KN đàm phán và ký kết hợp đồng	50	25,91	143	74,09
6. KN lập kế hoạch và tổ chức công việc	107	55,44	86	44,56
7. KN tư duy sáng tạo	75	38,86	118	61,14
8. KN giải quyết vấn đề	126	65,28	67	34,72
9. KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn	90	46,63	103	53,37
10. KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	114	59,07	79	40,93

Số liệu cho thấy 10 KNM đều được phản ánh trong CĐR. Tuy nhiên, xét về từng KNM được phản ánh trong CĐR các chuyên ngành thuộc khối ngành Kinh tế của từng nhà trường thì chưa đầy đủ; KNM được phản ánh với tỷ lệ cao là: KN thuyết phục (91,19%), KN làm việc nhóm (79,79%), KN giao tiếp (73,58%), KN giải quyết vấn đề (65,28%), KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân (59,07%), KN lập kế hoạch và tổ chức công việc (55,44%). Bốn KNM được phản ánh trong CĐR có với tỷ lệ thấp dưới 50% đó là: KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn (46,63%), KN trả lời phỏng vấn (38,86%) và KN tư duy sáng tạo (38,86%), đặc biệt KN đàm phán và ký kết hợp đồng có tỷ lệ thấp nhất (25,91%).

Để tìm hiểu thêm chúng tôi nghiên cứu một số CTĐT các chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế của các trường CĐ trên địa bàn khảo sát, nhận thấy:

- KNM phản ánh trong CĐR các CTĐT chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế của các trường còn mang tính chung chung và chủ yếu được phản ánh ở cấp độ 1; còn ở cấp độ 2, cấp độ 3 chưa được phản ánh một cách rõ ràng, cụ thể.

- CĐR các môn học thuộc CTĐT chưa tích hợp KNM. Đề cương chi tiết môn học chưa thể hiện việc rèn luyện, phát triển KNM trong hình thức tổ chức dạy học, phương pháp dạy học, đặc biệt không được phản ánh trong tiêu chí đánh giá môn học.

Được hỏi về vấn đề này GV Đoàn Quang Thắng (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng: *"Trong quá trình xây dựng CĐR các chuyên ngành chưa xác định rõ hồ sơ năng lực của SV tốt nghiệp, đặc biệt là KN hỗ trợ cho nghề nghiệp, việc tổ chức lấy ý kiến các bên liên quan chưa đầy đủ. Do vậy, KNM phản ánh trong CĐR còn mang tính chung chung, chưa rõ ràng, cụ thể. Điều này dẫn tới việc tích hợp KNM trong CĐR các môn học cũng còn rất hạn chế. Mặt khác năng lực, kinh nghiệm giảng dạy KNM của GV còn bất cập, do đó khó khăn trong việc xây dựng đề cương chi tiết môn học có tích hợp phát triển KNM cho SV, đặc biệt là các hình thức dạy học, phương pháp dạy học tích cực, tiêu chí đánh giá"*.

Như vậy, 10 KNM cơ bản, cần thiết phát triển cho SV được phản ánh trong CĐR các chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế của từng nhà trường thì chưa đầy đủ, còn bất cập. Chỉ tập trung phát triển các KNM cho SV phục vụ các hoạt động đào tạo, chưa thực sự quan tâm đến những KNM hỗ trợ cho SV sau khi tốt nghiệp ra trường và bước vào thế giới việc làm.

Để tìm hiểu sự quan tâm của SV, tiến hành khảo sát đối với SV về 10 KNM được phản ánh trong CĐR các chuyên ngành đào tạo trình độ cao đẳng khối ngành

kinh tế, kết quả tại bảng 2.14. Số liệu cho thấy so với kết quả lấy ý kiến của CBQL, GV tại bảng 2.13 có sự chênh lệch nhỏ (KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân có hệ số chênh lệch lớn nhất cũng chỉ 0,74%, tức chưa đến 1%). Như vậy có thể cho rằng đánh giá của SV về KNM được phản ánh trong CĐR của khối ngành kinh tế hoàn toàn phù hợp với việc phân tích CĐR, phân tích chương trình của chúng tôi và cũng tương đối sát với kết quả đánh giá của CBQL, GV; đồng thời cũng cho thấy SV đã quan tâm đến CĐR của chuyên ngành đào tạo mà mình đang theo học trong nhà trường, từ đó có ý thức học tập và rèn luyện để đạt được theo CĐR. Điều này cũng có nghĩa, kết quả khảo sát không phải là biến cố ngẫu nhiên mà là kết quả được có tính khách quan, nó phản ánh tính chân thực của thực trạng nghiên cứu. Vì vậy cần phải có những biện pháp phát triển CTĐT, hoàn thiện chuẩn đầu ra và quá trình đào tạo để phát triển KNM cho SV.

Bảng 2.14. Ý kiến của SV về KNM được phản ánh trong CĐR các chuyên ngành

CĐR các chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế mà trường công bố đã có KNM	Đã có		Không có	
	SL	%	SL	%
1. KN thuyết phục	246	90,11	27	9,89
2. KN trả lời phỏng vấn	102	37,36	171	62,64
3. KN giao tiếp	199	72,89	74	27,11
4. KN làm việc nhóm	220	80,59	53	19,41
5. KN đàm phán và ký kết hợp đồng	69	25,27	204	74,73
6. KN lập kế hoạch và tổ chức công việc	149	54,58	124	45,42
7. KN tư duy sáng tạo	104	38,10	169	61,90
8. KN giải quyết vấn đề	177	64,84	96	35,16
9. KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã chọn	128	46,89	145	53,11
10. KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	160	58,61	113	41,39

Xuất phát từ kết quả khảo sát và phân tích trên có thể đưa ra nhận định: Các trường CD khu vực TDMNPB đã có sự quan tâm phát triển KNM cho SV, một số KNM đã được tích hợp trong CĐR các chuyên ngành thuộc khối ngành Kinh tế. Tuy nhiên, các KNM tích hợp trong CĐR chưa đầy đủ, chỉ tập trung phát triển các KNM cho SV phục vụ các hoạt động giáo dục và đào tạo, chưa thực sự quan tâm đến những KNM hỗ trợ hoạt động nghề nghiệp, thích ứng nhanh với môi trường sản

xuất, kinh doanh sau khi SV tốt nghiệp ra trường, bước vào thế giới việc làm. Đặc biệt KNM phản ánh trong CDR các CTĐT chuyên ngành còn mang tính chung và chủ yếu được phản ánh ở cấp độ 1; các hoạt động đào tạo để rèn luyện, phát triển KNM cho SV, nội dung, tiêu chí đánh giá KNM trong đánh giá kết quả của từng môn học chưa được phản ánh trong đề cương chi tiết môn học.

2.2.3.2. Thực trạng về mức độ thực hiện các phương pháp dạy học tích cực trong hoạt động giảng dạy của giảng viên để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

KNM của SV được phát triển thông qua tích hợp nội dung đào tạo, đồng thời có thể tích hợp thông qua sử dụng phương pháp, hình thức tổ chức đào tạo. Vì vậy, nếu GV chưa quan tâm nhiều đến việc vận dụng, phối hợp các phương pháp dạy học chiếm ưu thế trong phát triển KNM cho SV thì kết quả KNM đạt được ở SV sẽ hạn chế.

Tiến hành khảo sát CBQL, GV về mức độ sử dụng các phương pháp dạy học tích cực trong hoạt động giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM cho SV theo tiếp cận CDR bằng phiếu trưng cầu ý kiến, kết quả tại bảng 2.15.

Bảng 2.15. Đánh giá của CBQL, GV về mức độ thực hiện các phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM cho SV

Mức độ	Thường xuyên		Chưa thường xuyên		Chưa sử dụng	
	SL	%	SL	%	SL	%
1. Thuyết trình tích cực thông qua phát vấn trao đổi.	59	30,57	114	59,07	20	10,36
2. Nghiên cứu trường hợp	19	9,84	121	62,69	53	27,46
3. Nêu và giải quyết vấn đề	69	35,75	100	51,81	24	12,44
4. Hoạt động nhóm	40	20,73	120	62,18	33	17,10
5. Nghiên cứu tình huống	19	9,84	117	60,62	57	29,53
6. Mô hình hóa	36	18,65	106	54,92	51	26,42
7. Simina - Thảo luận	28	14,51	107	55,44	58	30,05
8. Đóng vai	42	21,76	110	56,99	41	21,24
9. Trò chơi	32	16,58	112	58,03	49	25,39
10. Phương pháp dự án	23	11,92	109	56,48	61	31,61
TBC		19,02		57,82		23,16

Số liệu tại bảng 2.15 cho thấy: CBQL, GV đánh giá về thực trạng mức độ thực hiện các phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM cho SV có 23,16% ý kiến cho rằng hầu như không thực hiện, 57,82% ý kiến cho rằng đôi khi thực hiện, chỉ có 19,02% ý kiến cho rằng thực hiện thường xuyên.

Như vậy, GV sử dụng phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy là rất ít. Được hỏi về vấn đề này GV Nguyễn Văn Đạt (Phó hiệu trưởng trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho biết: *“GV quen với phương pháp giảng dạy truyền thống, tâm lý ngại thay đổi, trong giảng dạy còn nặng truyền thụ kiến thức một chiều. Mặt khác, sinh hoạt chuyên môn còn ít, nội dung còn đơn điệu. Điều quan trọng hơn là năng lực, kinh nghiệm giảng dạy KNM của GV còn hạn chế, GV chưa được tập huấn một cách bài bản, thống nhất về nội dung, phương pháp”*.

Kết hợp với dự giờ chuyên môn, quan sát một số giờ học ở trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc, chúng tôi nhận thấy khi thực hiện các kỹ thuật dạy học để tổ chức hoạt động nhóm, thảo luận, seminar cho SV của GV còn chưa được thuần thục chính điều này ảnh hưởng trực tiếp tới quá trình phát triển KNM cho SV.

Thực tế cho thấy nếu như GV biết khai thác, vận dụng các phương pháp dạy học tích cực có ưu thế trong phát triển KNM cho SV như sau:

- Vận dụng dạy học giải quyết vấn đề sẽ giúp SV rèn các KNM như KN phát hiện vấn đề, KN tư duy sáng tạo, KN giải quyết vấn đề,...
- Vận dụng phương pháp seminar, thảo luận, làm việc nhóm sẽ giúp SV rèn các KN : KN làm việc hợp tác, KN tự học, tự nghiên cứu, KN tư duy sáng tạo, KN giao tiếp, KN thuyết trình, KN thuyết phục, đàm phán, thương lượng,...
- Vận dụng phương pháp nghiên cứu tình huống, nghiên cứu trường hợp, phương pháp dạy học theo dự án sẽ giúp sinh viên rèn các KN: Lập kế hoạch, quản lý và phát triển bản thân, đàm phán, thương lượng, ký kết hợp đồng, thuyết trình, làm việc nhóm, tự học, thích ứng,...

Tuy nhiên nhìn vào kết quả khảo sát và quan sát một số giờ học cho thấy các phương pháp trên còn có tỷ lệ lớn GV chưa sử dụng thường xuyên và chưa sử dụng, chính điều này dẫn tới thực trạng mức độ KNM của SV còn thấp, bởi KNM chỉ được hình thành thông qua hoạt động và bằng hoạt động của người học.

Trên cơ sở kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: Các phương pháp dạy học tích cực GV sử dụng trong giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM

cho SV còn nhiều hạn chế (ít thực hiện hoặc chỉ bước đầu thực hiện). Việc tổ chức dạy học tích hợp phát triển KNM cho SV còn bất cập. GV chưa được tập huấn một cách bài bản về KNM cũng thiết kế bài giảng và tổ chức giảng dạy theo hướng rèn luyện KNM cho SV. Điều này phản ánh đúng thực trạng mức độ KNM của SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB hiện nay.

2.2.3.3. Thực trạng về mức độ sử dụng những con đường phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

Khảo sát CBQL, GV về mức độ sử dụng các con đường phát triển KNM cho SV, kết quả tại bảng 2.16.

Bảng 2.16. Đánh giá của CBQL, GV về sử dụng các con đường phát triển KNM cho SV

Các con đường	Mức độ						TB
	Thường xuyên		Chưa thường xuyên		Chưa sử dụng		
	SL	%	SL	%	SL	%	
1. Hoạt động dạy học	24	12,44	63	32,64	106	54,92	1,58
2. Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp	12	6,22	61	31,61	120	62,18	1,44
3. Tổ chức hoạt động lao động trải nghiệm nghề nghiệp	30	15,54	57	29,53	106	54,92	1,61
4. Tổ chức các hoạt động cộng đồng, xã hội	14	7,25	42	21,76	137	70,98	1,36
5. Hoạt động tự rèn luyện của sinh viên	113	58,54	80	41,46	0	0,0	2,58
TBC		19,99		31,4		48,61	1,71

Số liệu tại bảng 2.16 cho thấy: CBQL, GV đánh giá GV ở các nhà trường sử dụng các con đường phát triển KNM cho SV ở mức độ TB thấp (TBC 1,71đ). Có đến 48,61% ý kiến cho rằng "chưa sử dụng", chỉ có 19,99% ý kiến cho rằng "thường xuyên sử dụng". Tuy nhiên, trong 19,99% sử dụng thường xuyên thì đa số GV sử dụng con đường tự rèn luyện của SV. Qua khảo sát cho thấy có 113/193 GV để SV tự rèn luyện KNM. Tuy nhiên, qua trao đổi với một số SV, chúng tôi nhận thấy hoạt động tự rèn luyện KNM của SV lại không được GV định hướng về mục tiêu, về nội dung và kỹ thuật rèn luyện, do đó con đường này gần như là con đường tự phát của SV.

Con đường thông qua hoạt động dạy học là con đường cơ bản thuận lợi nhất để rèn luyện KNM cho SV bởi hoạt động học là hoạt động cơ bản và hoạt chủ đạo của SV trong trường CD. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cho thấy GV sử dụng con đường thông qua hoạt động dạy học để rèn luyện KNM cho SV ở mức độ thấp (1,58đ); chỉ có 12,44 % sử dụng thường xuyên, có 32,64% GV chưa sử dụng thường xuyên và có tới 54,92% GV chưa sử dụng. Chúng tôi tiến hành phân tích chương trình và đề cương một số môn học cho thấy hoạt động rèn luyện KNM cho SV chưa được phản ánh trong các hình thức tổ chức dạy học và phương pháp dạy học, điều này cũng phản ánh đúng thực tế trên.

Thông qua lao động nghề nghiệp, SV được gắn lý thuyết với thực hành, rèn các KN cứng và KNM trong môi trường thực tiễn qua đó củng cố phát triển KN chuyên môn và KNM. Vì vậy, con đường tổ chức hoạt động lao động trải nghiệm thực tế nghề nghiệp của SV là con đường chiếm ưu thế trong rèn luyện phát triển KNM cho SV. Tuy nhiên, kết quả khảo sát ở trên cho thấy chỉ có 15,54% GV thường xuyên sử dụng con đường này còn lại 29,53% GV chưa sử dụng thường xuyên và đặc biệt là có 54,92% GV chưa sử dụng.

Việc GV sử dụng 05 con đường phát triển KNM cho SV luận án đưa ra có tới 04 con đường ở mức độ thấp, trong đó mức độ thấp nhất là "thông qua tổ chức các hoạt động cộng đồng, xã hội" (1,36đ); con đường *"hoạt động tự rèn luyện của SV"* ở mức độ TB thì chủ yếu tự phát của SV, chưa có sự định hướng, hướng dẫn của GV. Được hỏi về vấn đề này GV Nguyễn Xuân Toán (Phó hiệu trưởng trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Điện Biên) chia sẻ: *"Thực tế hiện nay việc sử dụng các con đường rèn luyện KNM cho SV còn rất ít. Nguyên nhân tôi cho rằng do cơ sở vật chất còn thiếu, kinh phí đầu tư cho hoạt động này còn hạn hẹp. Quan trọng hơn là năng lực tổ chức các hoạt động chiếm ưu thế để rèn luyện, phát triển KNM cho SV của đội ngũ GV còn nhiều hạn chế, chưa quan tâm định hướng, hướng dẫn SV tự rèn luyện KNM. Mặt khác, SV là người dân tộc thiểu số, ở nông thôn, sống trong vùng kinh tế khó khăn, điều kiện xúc xã hội hiện đại rất hạn chế, dẫn tới tâm lý e ngại, thụ động"*.

Kết quả khảo sát và ý kiến trên đi đến nhận định: Các nhà trường sử dụng các con đường phát triển KNM cho SV ở mức độ TB thấp. Nguyên nhân do năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục, đào tạo, các phong trào SV theo hướng tăng cường rèn luyện KNM cho SV của đội ngũ GV còn nhiều bất cập; cơ sở vật chất, kinh phí còn hạn hẹp.

2.2.3.4. Thực trạng về mức độ sử dụng những hình thức phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

Khảo sát CBQL, GV về mức độ sử dụng các hình thức phát triển KNM cho SV, kết quả tại bảng 2.17.

Bảng 2.17. Đánh giá của CBQL, GV về mức độ sử dụng các hình thức phát triển KNM cho SV

Hình thức	Mức độ						TB
	Thường xuyên		Chưa thường xuyên		Chưa sử dụng		
	SL	%	SL	%	SL	%	
1. Lồng ghép, tích hợp vào các bài học, môn học	27	13,99	82	42,49	84	43,52	1,70
2. Tổ chức lớp ngoại khóa về KNM	24	12,44	79	40,93	90	46,63	1,66
3. Semina, hoạt động nhóm	24	12,44	78	40,41	91	47,15	1,65
4. Câu lạc bộ SV	18	9,33	80	41,45	95	49,22	1,60
5. Thăm quan, trải nghiệm thực tế	24	12,44	81	41,97	88	45,60	1,67
6. Hoạt động Đoàn TN theo chủ đề	31	16,06	66	34,20	96	49,74	1,66
TBC		12,78		40,24		46,97	1,66

Số liệu cho thấy: Đội ngũ GV sử dụng các hình thức phát triển KNM cho SV ở mức độ thấp (TBC: 1,66đ). Trong 06 hình thức luận án liệt kê chỉ có 02 hình thức "lồng ghép, tích hợp vào các bài học, môn học", "thăm quan, trải nghiệm thực tế" ở mức độ TB còn lại là ở mức độ thấp. Kết quả này phản ánh có sự liên quan đến những kết quả đã thống kê trong phân tích CDR và con đường sử dụng để phát triển KNM cho SV ở trên. Phân tích kết quả cho thấy các hình thức tổ chức rèn luyện KNM cho SV khối ngành kinh tế ở các trường CĐ khu vực TDMNPB chưa được quan tâm đúng mức, chưa khai thác được các hình thức tổ chức để phát triển KNM cho SV.

Để tìm hiểu thêm tiến hành phỏng vấn SV Nguyễn Thị Hằng (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Phú Thọ chia sẻ: "*Trường chúng em chủ yếu học tập trên lớp; rất ít được tham gia semina, hoạt động nhóm học môn học; các hoạt động*

Đoàn còn ít và đơn điệu; nhà trường rất ít tổ chức cho chúng em đi thực tập trải nghiệm thực tế nghề nghiệp. Do vậy, KN chuyên môn, đặc biệt KNM còn hạn chế". Được hỏi về nguyên nhân GV Nguyễn Ngọc Sáng (Phó hiệu trưởng trường Cao đẳng Kinh tế Tài chính Thái Nguyên) cho rằng: *"GV chậm đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực của người học vì vậy, chưa mạnh dạn áp dụng hình thức dạy học tích cực, lo ngại chậm tiến độ giảng dạy. Mặt khác cơ sở vật chất còn thiếu, kinh phí dành cho hoạt động Đoàn thanh niên, Hội SV còn hạn hẹp. Việc tổ chức cho SV đi trải nghiệm lao động nghề nghiệp gặp nhiều khó khăn trong việc liên hệ địa bàn và kinh phí".*

Như vậy, có thể đưa ra nhận định: GV sử dụng các hình thức phát triển KNM cho SV ở mức độ thấp. Do đội ngũ GV chậm đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực của người học; nội dung, chương trình đào tạo chưa phù hợp; cơ sở vật chất, kinh phí phục vụ cho hoạt động giáo dục còn hạn hẹp; chưa có sự phối kết hợp giữa nhà trường và các cơ sở sản xuất kinh doanh trong đào tạo.

2.2.3.5. Thực trạng đánh giá kết quả phát triển kỹ năng mềm của sinh viên

Đánh giá kết quả học tập, rèn luyện KNM của SV giữ vai trò vô cùng quan trọng, nó giúp cho SV tự nhận thức được bản thân để điều chỉnh quá trình học tập rèn luyện theo hướng ngày càng hoàn thiện. Phân tích ngân hàng đề thi của các môn học khối ngành kinh tế của các nhà trường khảo sát cho thấy hầu hết các đề thi tập trung đánh giá kiến thức ở các mức độ tái hiện là chủ yếu, kiến thức ở trình độ vận dụng đã được quan tâm đánh giá nhưng chưa chiếm ưu thế trong các nội dung đánh giá.

Phân tích đáp án của các đề thi cho thấy GV chưa quan tâm đến đánh giá KNM, hầu hết các đề thi nếu có quan tâm đến đánh giá KN thì đó là KN vận dụng là chính, chưa có đánh giá về KNM. Điều này hoàn toàn phù hợp khi chúng tôi phân tích CTĐT các chuyên ngành và đề cương chi tiết môn học đó là các tiêu chí và nội dung đánh giá KNM của SV chưa được thể hiện trong đề cương chi tiết môn học.

Được hỏi về những tồn tại, hạn chế nêu trên, GV Bùi Văn Dương (Trưởng phòng Khảo thí và Đảm bảo chất lượng, trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc) cho rằng: *" Nguyên nhân của tồn tại trên do năng lực tổ chức giảng dạy tích hợp phát triển KNM trong môn học của GV còn bất cập, dẫn tới GV ngại đổi mới phương pháp đánh giá. Mặt khác, CTĐT các chuyên ngành chưa được cải tiến, đổi*

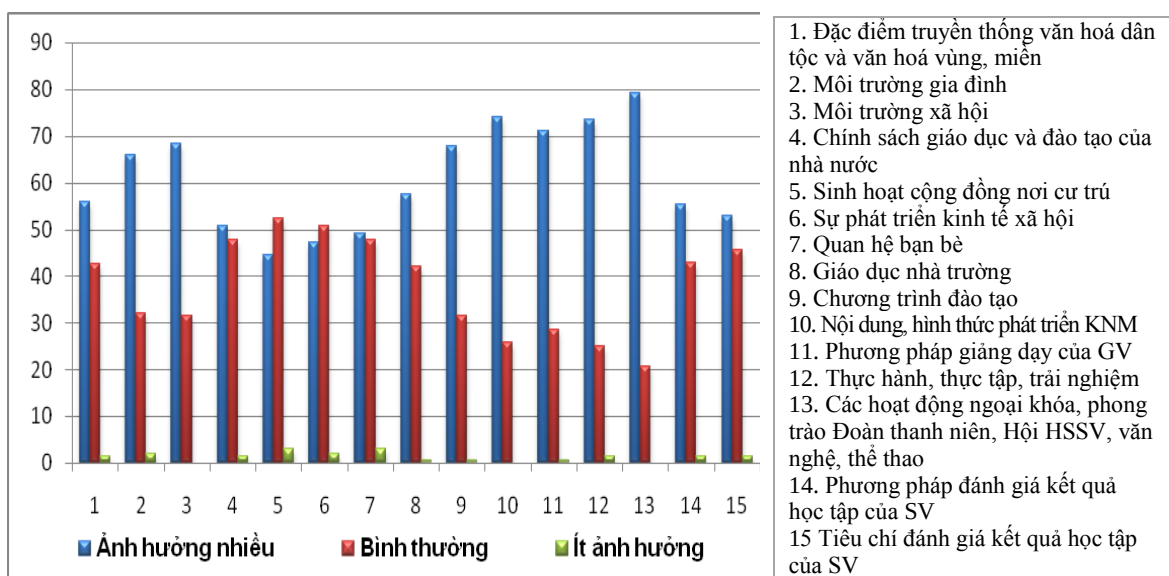
mới theo tiếp cận năng lực thực hiện và phát triển phẩm chất người học, còn mang tích chất truyền thống. Đây là một hạn chế cần khắc phục bởi đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV có vai trò vô cùng quan trọng, nó có tác dụng tạo động lực cho quá trình học tập, rèn luyện KN nói chung và KNM nói riêng cho SV trong suốt quá trình đào tạo".

Như vậy, GV chỉ tập trung đánh giá kiến thức ở các mức độ tái hiện là chủ yếu, kiến thức ở trình độ vận dụng đã được quan tâm đánh giá nhưng chưa chiếm ưu thế trong các nội dung đánh giá. Đặc biệt GV chưa quan tâm đến đánh giá KNM, các tiêu chí và nội dung đánh giá KNM của SV chưa được thể hiện trong đề cương chi tiết môn học. Nguyên nhân do năng lực tổ chức giảng dạy tích hợp phát triển KNM của GV còn bất cập. CTĐT các chuyên ngành chưa được cải tiến, đổi mới theo tiếp cận năng lực và phát triển phẩm chất người học.

2.2.4. Các yếu tố ảnh hưởng tới quá trình phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

2.2.4.1. Đánh giá của cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên về các yếu tố khách quan

Kết quả khảo sát CBQL, GV về các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV tại bảng 1 (phụ lục 2.3) và biểu đồ 2.24. Kết quả cho thấy: CBQL, GV đánh giá ảnh hưởng của các yếu tố khách quan tới quá trình phát triển KNM cho SV ở mức độ cao (2,57đ). 15 yếu tố khách quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM được liệt kê, TBC có tới 60,89% ý kiến cho rằng ảnh hưởng nhiều, chỉ có 1,31% ý kiến cho rằng ít ảnh hưởng.



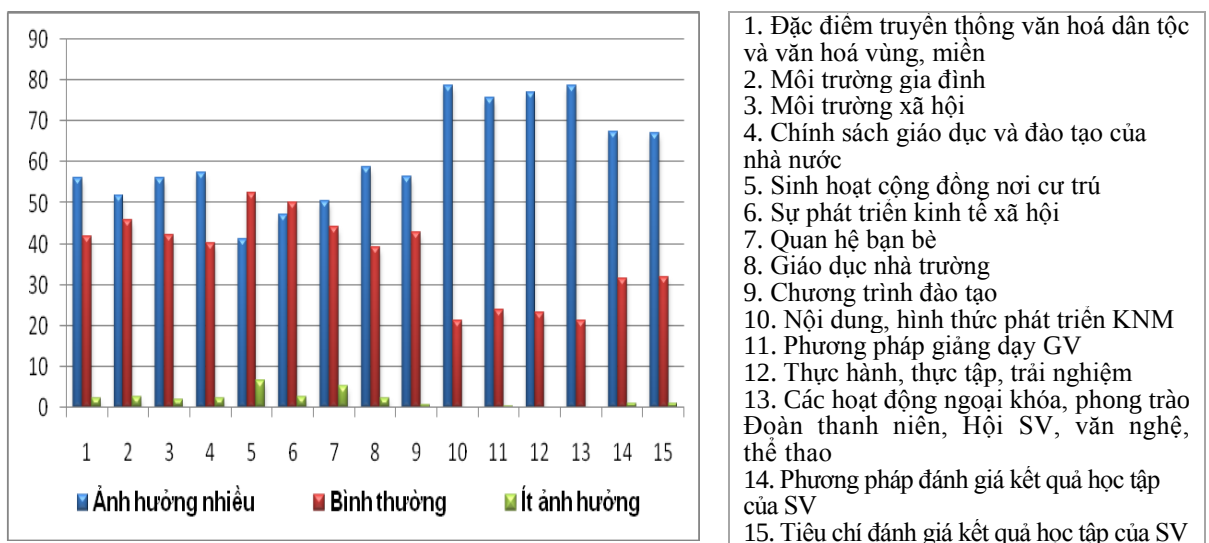
Biểu đồ 2.24. CBQL, GV đánh giá ảnh hưởng của yếu tố khách quan

- Nhóm các yếu tố: *Đặc điểm truyền thống văn hoá dân tộc và văn hoá vùng, miền; môi trường gia đình; môi trường xã hội; sự phát triển kinh tế xã hội; sinh hoạt cộng đồng nơi cư trú, quan hệ bạn bè.* CBQL, GV cho rằng các yếu tố đều có ảnh hưởng đến sự phát triển KNM cho SV ở mức độ cao (> 2,40đ).

- Nhóm liên quan đến giáo dục và đào tạo: *Chính sách giáo dục và đào tạo của Nhà nước; giáo dục nhà trường; chương trình đào tạo; phương pháp giảng dạy của GV; thực hành, thực tập, trải nghiệm; phương pháp đánh giá kết quả học tập của SV; tiêu chí đánh giá kết quả học tập của SV; nội dung, hình thức phát triển KNM, các hoạt động ngoại khóa, phong trào Đoàn thanh niên, Hội HSSV, văn nghệ, thể thao.* CBQL, GV cho rằng các yếu tố đều có ảnh hưởng đến sự phát triển KNM cho SV ở mức độ cao (> 2,50đ). Như vậy, các nhân tố thuộc nhóm liên quan đến giáo dục và đào tạo được CBQL, GV đánh giá có ảnh hưởng quan trọng và quyết định đến việc phát triển KNM cho SV.

- Về thứ bậc các yếu tố khách quan có ảnh hưởng nhiều nhất đó là: Nội dung, hình thức phát triển KNM (thứ bậc 1), CTĐT (thứ bậc 2), phương pháp giảng dạy của GV (thứ bậc 3), các hoạt động ngoại khóa, phong trào Đoàn thanh niên, Hội HSSV, văn nghệ, thể thao (thứ bậc 4), giáo dục nhà trường (thứ bậc 5).

Để tìm hiểu thêm các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV tiến hành khảo sát bằng phiếu trưng cầu ý kiến đối với SV, kết quả tại bảng 2 (phụ lục 2.3) và biểu đồ 2.25.



Biểu đồ 2.25. SV đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan

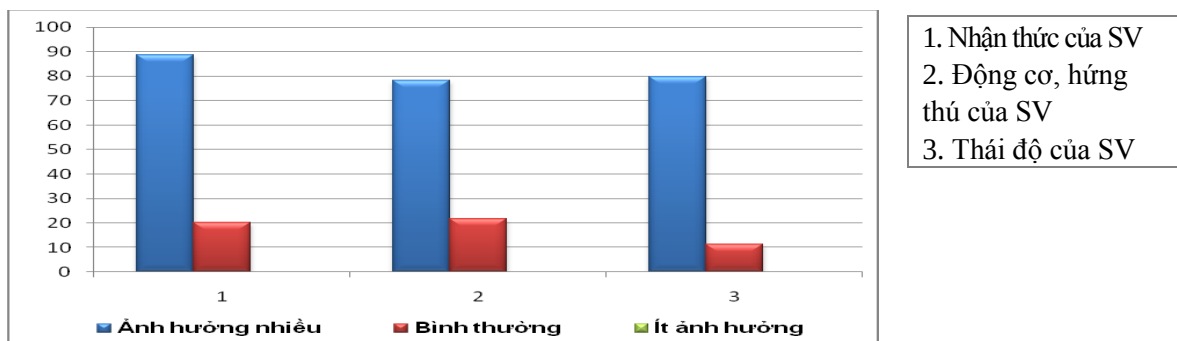
Kết quả cho thấy SV đánh giá ảnh hưởng ở mức độ cao (2,59đ), 15 yếu tố khách quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM được liệt kê, TBC có tới 61,13% ý kiến cho rằng ảnh hưởng nhiều, chỉ có 1,75% ý kiến cho rằng ít ảnh hưởng. SV cũng cho rằng yếu tố khách quan có ảnh hưởng nhiều nhất đó là: Chương trình đào tạo (thứ bậc 1); nội dung, hình thức phát triển KNM (thứ bậc 2), phương pháp giảng dạy của GV (thứ bậc 3); các hoạt động ngoại khóa, phong trào Đoàn thanh niên, Hội SV, văn nghệ, thể thao (thứ bậc 4).

Như vậy, SV về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố thuộc nhóm liên quan đến giáo dục và đào tạo cũng được SV đánh giá có ảnh hưởng quan trọng và quyết định đến việc phát triển KNM.

Xuất phát từ kết quả khảo sát và phân tích trên đi đến nhận định: Yếu tố khách quan có ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM của SV ở mức độ cao; đặc biệt các nhân tố thuộc nhóm liên quan đến giáo dục và đào tạo ảnh hưởng quan trọng và quyết định đến việc phát triển KNM cho SV.

2.2.4.2. Đánh giá của cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên về các yếu tố chủ quan

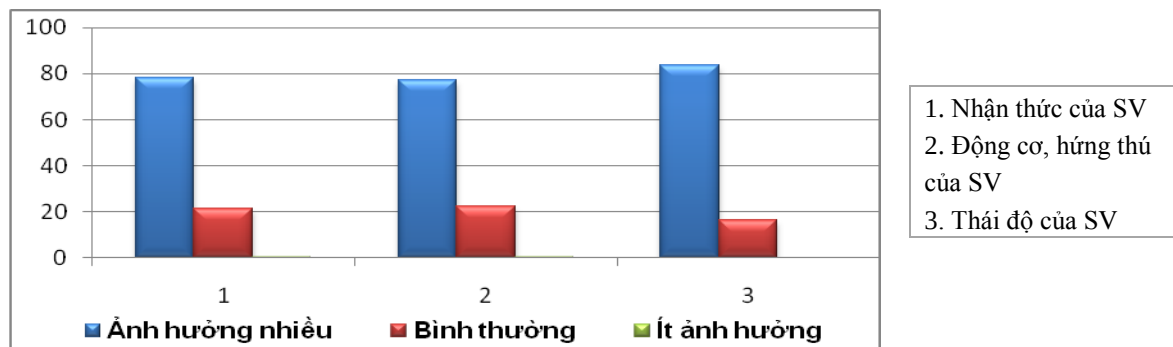
Kết quả khảo sát đối với CBQL, GV về các yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV, tại bảng 3 (phụ lục 2.3) và biểu đồ 2.26. Số liệu khảo sát cho thấy: Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM của SV ở mức độ rất cao (2,82đ). TBC có tới 82,81% ý kiến cho rằng các yếu tố chủ quan ảnh hưởng nhiều đến quá trình phát triển KNM cho SV, ít ảnh hưởng không có ý kiến nào. Như vậy, các yếu tố chủ quan có ảnh hưởng rất lớn đến quá trình phát triển KNM của SV và là yếu tố quyết định. Trong đó, yếu tố “nhận thức của SV” đóng vai trò quyết định nhất (2,89đ), tiếp theo là “động cơ, hứng thú của SV” (2,78đ), yếu tố “thái độ của SV” (2,78đ).



Biểu đồ 2.26. Đánh giá của CBQL, GV về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan

Chúng tôi tiến hành phỏng vấn GV Hà Thị Kim Chung (Trưởng khoa Kinh tế trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Phú Thọ) cho rằng: *“SV là đối tượng giáo dục và đào tạo của nhà trường mang tính chủ động, sáng tạo. Vì vậy, để phát triển KNM cho SV đạt hiệu quả thì yếu tố chủ quan của SV: Nhận thức, động cơ, hứng thú, thái độ phấn đấu rèn luyện của SV là rất quan trọng và mang tính quyết định”*.

Tìm hiểu thêm các yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV, tiến hành khảo sát đối với SV, kết quả tại bảng 4 (phụ lục 2.3) và biểu đồ 2.27.



Biểu đồ 2.27. Đánh giá của SV về mức độ ảnh hưởng của yếu tố chủ quan

Kết quả cho thấy: SV đánh giá các yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cũng ở mức độ rất cao (2,79đ). TBC có tới 79,85% ý kiến SV cho rằng các yếu tố chủ quan ảnh hưởng nhiều đến quá trình phát triển KNM, mức bình thường là 19,78%, chỉ có 0,37% là ít ảnh hưởng. Như vậy, các yếu tố chủ quan có ảnh hưởng trực tiếp và quyết định đến quá trình phát triển KNM của SV. Để tìm hiểu thêm, tiến hành phỏng vấn SV Nguyễn Văn Minh lớp CĐKT6A (trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc), cho rằng: *“Việc rèn luyện KN nghề nghiệp, KNM phụ thuộc rất nhiều vào bản thân mỗi SV. Thực tế một số bạn SV trong lớp có nhận thức, động cơ học tập đúng đắn, chủ động tham gia các hoạt động của lớp, các phong trào Đoàn, các hoạt động văn nghệ, thể thao, thanh niên tình nguyện... thì kết quả học tập, rèn luyện tốt và các KNM được củng cố và phát triển”*.

Như vậy, các yếu tố chủ quan và khách quan có ảnh hưởng trực tiếp đến việc hình thành và phát triển KNM cho SV. Trong đó, các nhân tố khách quan đóng vai trò quan trọng, còn nhân tố chủ quan đóng vai trò quyết định trực tiếp. Mặc dù mỗi yếu tố chủ quan và khách quan đều có ý nghĩa và vai trò khác nhau trong quá trình phát triển KNM cho SV. Nhưng chúng có thể chuyển hoá, thâm nhập lẫn nhau.

Kết luận chương 2

Nghiên cứu thực trạng về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra, luận án rút ra kết luận như sau:

1. Cán bộ quản lý, giảng viên và sinh viên nhận thức tương đối đầy đủ về tầm quan trọng và sự cần thiết của việc phát triển mười kỹ năng mềm được đề xuất cho sinh viên khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng. Sinh viên nhận thức được vai trò của kỹ năng mềm đối với công việc và cuộc sống. Đây là tiền đề cơ bản và quan trọng thuận lợi cho hoạt động phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên.

2. Thực trạng về mức độ các kỹ năng mềm của sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc chỉ đạt ở mức độ trung bình thấp, và thấp. Sinh viên hiểu mục đích, yêu cầu, cách thức, phương thức hành động và thực hiện được các hoạt động của từng kỹ năng. Tuy nhiên sự thành thạo trong hoạt động chưa cao, chưa đạt tính sáng tạo; đặc biệt trong điều kiện hoạt động thay đổi, phức tạp thiếu tính ổn định và bền vững. Các yếu tố chủ quan và khách quan có ảnh hưởng và chi phối đến việc hình thành và phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên, song các nhân tố chủ quan thuộc về người học đóng vai trò quyết định trực tiếp.

3. Mười kỹ năng mềm chúng tôi tiến hành khảo sát, đánh giá đã được các nhà trường quan tâm và đã có trong chuẩn đầu ra. Tuy nhiên, đối với từng trường thì chưa đầy đủ, kỹ năng mềm mới chỉ được tích hợp trong chuẩn đầu ra chương trình đào tạo các chuyên ngành ở cấp độ một, còn ở cấp độ môn học và bài học thì kỹ năng mềm chưa được quan tâm thể hiện rõ nét.

4. Các hoạt động giáo dục, giảng dạy và rèn luyện để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên của các nhà trường còn nhiều hạn chế. Nội dung chương trình đào tạo còn nặng về lý thuyết, ít thực hành và thực tập trải nghiệm thực tế. Giảng viên chậm đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng hình thành phẩm chất và phát triển năng lực người học; chưa có kinh nghiệm triển khai thực hiện việc đào tạo, rèn luyện để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên. Đặc biệt là hầu hết giảng viên của các trường chưa quan tâm đến đánh giá kỹ năng mềm của sinh viên trong đánh giá kết quả học tập môn học.

Kết quả phân tích thực trạng về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế nêu trên các là cơ sở quan trọng đề ra các biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra, đáp ứng nhu cầu thị trường lao động cũng như yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực phục vụ phát triển kinh tế, xã hội và hội nhập quốc tế của đất nước hiện nay.

Chương 3

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN KHỎI NGÀNH KINH TẾ CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KHU VỰC TRUNG DU, MIỀN NÚI PHÍA BẮC THEO TIẾP CẬN CHUẨN ĐẦU RA

3.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khỏi ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra

Xuất phát từ những căn cứ lý luận (chương I) và thực tiễn (chương II) ở trên việc đề xuất và thực hiện các biện pháp dựa trên các nguyên tắc cơ bản sau:

- Đảm bảo tính nhất quán với mục tiêu đào tạo
- + Xuất phát từ yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo của Đảng, Nhà nước, trong đó có giáo dục đại học, cao đẳng.
- + Xuất phát từ CDR các chuyên ngành đào tạo; thực trạng quá trình giáo dục, quá trình dạy học để hình thành và phát triển KNM cho SV. Phân tích các mục tiêu của các hoạt động giáo dục, đào tạo chuyên ngành và mục tiêu phát triển KNM cho SV để tích hợp. Quá trình tích hợp lấy mục tiêu của các hoạt động giáo dục, đào tạo chuyên ngành làm cơ sở, thực hiện mục tiêu kép đó là giáo dục nghề nghiệp và phát triển KNM cho SV.
- Đảm bảo tính đồng bộ của các biện pháp
- + Phối kết hợp chặt chẽ, đồng bộ các thành tố của quá trình giáo dục, quá trình dạy học với các thành tố của quá trình phát triển KNM cho SV.
- + Các biện pháp đề xuất được đặt trong mối quan hệ biện chứng. Vì vậy, các biện pháp phải được thực hiện đồng bộ, đảm bảo sự kế thừa, bổ sung lẫn nhau; không được xem nhẹ hoặc tách rời trong quá trình đào tạo.
- Đảm bảo tính thực tiễn và tính đặc thù
- + Các biện pháp phải xuất phát từ đường lối, chủ trương, định hướng của Đảng và chính sách của Nhà nước về giáo dục và đào tạo; các quy định của ngành Giáo dục và Đào tạo; yêu cầu nguồn nhân lực (đặc biệt là nguồn nhân lực kinh tế trình độ cao đẳng) phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế của đất nước.
- + Các biện pháp phải xuất phát từ đòi hỏi khách quan đó là nâng cao chất lượng đào tạo đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của thị trường sức lao động, gắn đào tạo với sử dụng lao động. Phù hợp với với hoàn cảnh, điều kiện và đặc trưng của các trường CĐ khu vực TDMNPB.

- Đảm bảo tính khả thi

+ Các biện pháp phải đảm bảo tính khoa học, khách quan, phù hợp với quy chế, quy định hiện hành và chức năng, nhiệm vụ của nhà trường; có khả năng thực hiện thuận lợi và trở thành hiện thực trong quá trình hoạt động giáo dục và đào tạo. Thực sự đem lại hiệu quả cao trong việc phát triển KNM cho SV, nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

+ Các biện pháp phải đảm bảo thỏa mãn các điều kiện để thực hiện như: Các cơ sở pháp lý; các nguồn lực (Nhân lực, cơ sở vật chất, tài chính, không gian, thời gian) để thực hiện; các hoạt động tổ chức thực hiện hiệu quả.

3.2. Một số biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra

3.2.1. Phát triển chương trình đào tạo chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế theo tiếp cận chuẩn đầu ra có tích hợp kỹ năng mềm

3.2.1.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Phát triển CTĐT theo CDR nhằm đáp ứng những thay đổi trong xã hội, thay đổi về chính sách kinh tế của Chính phủ, các tiến bộ quan trọng trong lĩnh vực kinh tế, yêu cầu của thế giới việc làm, thêm vào đó là những phát triển trong các lĩnh vực của xã hội, những suy nghĩ và tầm nhìn mới, dẫn tới CTĐT hiện có trở nên không còn thích hợp, không đáp ứng được yêu cầu của thực tiễn.

Phát triển CTĐT chuyên ngành là cơ sở, nền tảng để tổ chức quá trình đào tạo đáp ứng thị trường lao động và thế giới việc làm không ngừng thay đổi; giúp nhà trường luôn luôn đổi mới quá trình đào tạo theo hướng đáp ứng nhu cầu xã hội và định hướng nghề nghiệp của SV sau khi tốt nghiệp. Giúp SV có khả năng thích ứng nghề nghiệp cao, tự tìm, tự tạo việc làm và thích ứng những yêu cầu khắt khe của thị trường lao động.

3.2.1.2. Nội dung và cách thực hiện

CTĐT tiếp cận CDR (*kết quả đầu ra*) tập trung vào hệ thống năng lực cần có ở mỗi người học sau khi học xong CTĐT chuyên ngành. CTĐT truyền thống chủ yếu trả lời câu hỏi: “SV biết cái gì?”, CTĐT tiếp cận theo năng lực và tích hợp KNM phải trả lời được câu hỏi: “SV biết làm gì từ những điều đã biết và để thành đạt trong công việc và cuộc sống?”.

Phát triển CTĐT chuyên ngành cần xuất phát từ thực tế nghề nghiệp và các yêu tố liên quan đến hoạt động lao động nghề nghiệp. Nghiên cứu phân tích đặc điểm chuyên môn nghề, các công việc thừa hành thực tế trong môi trường lao động nghề nghiệp. CTĐT không chỉ bao hàm mục tiêu đào tạo mà còn phản ánh cả các khía cạnh nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức học tập, kiểm tra đánh giá... Phát triển CTĐT theo hướng mở, tạo điều kiện thường xuyên cập nhật tri thức, KN mới và khuyến khích sự sáng tạo của người học.

Quy trình phát triển CTĐT các chuyên ngành kinh tế theo tiếp cận CDR có tích hợp KNM gồm các bước sau:

Bước 1: Phân tích, đánh giá bối cảnh, nhu cầu đào tạo chuyên ngành kinh tế, xác định hồ sơ nghề nghiệp và môi trường làm việc của SV sau khi tốt nghiệp.

Bước 2: Xác định hồ sơ năng lực của SV tốt nghiệp (chuẩn đầu ra)

Thứ nhất: Xác định các năng lực cốt lõi và năng lực hỗ trợ theo CDR: Nhóm chuyên gia phải mô tả được SV chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng sau khi tốt nghiệp phải đạt được những năng lực cốt lõi nào? Những năng lực chung, năng lực hỗ trợ gồm những năng lực nào? Trong đó có nhấn mạnh đến hệ thống KNM mà SV cần đạt được.

Ví dụ 1: Năng lực cốt lõi; năng lực chung, năng lực hỗ trợ của một số chuyên ngành Kinh tế, trình độ cao đẳng (phụ lục 3.1)

Thứ hai: Từ hệ thống năng lực cốt lõi và năng lực chung, năng lực hỗ trợ, xây dựng CTĐT xác định các năng lực thành phần của từng năng lực nêu trên.

- Ví dụ 2: Năng lực về phẩm chất chính trị, phẩm chất công dân (phụ lục 3.1)

- Ví dụ 3: Năng lực giao tiếp (phụ lục 3.1)

Bước 3: Xác định các module kiến thức và môn học đáp ứng với năng lực đã mô tả. Dựa trên các năng lực thành phần đã mô tả về kiến thức, KN, thái độ, nhóm chuyên gia xác định các module kiến thức đáp ứng năng lực thành phần từ module kiến thức tổ hợp các môn học đáp ứng năng lực đã mô tả.

- Ví dụ 4: Dựa trên năng lực thành phần của KN giao tiếp nêu trên xác định module kiến thức đáp ứng năng lực giao tiếp (phụ lục 3.1).

Bước 4: Lập ma trận các môn học và xác định các kế hoạch học tập

- Tiến hành đối sánh các môn học mới với CTĐT hiện hành, loại bỏ những môn học không còn phù hợp với CDR và các năng lực đã mô tả, thêm vào CTĐT những môn học mới nhằm đáp ứng năng lực của SV sau khi tốt nghiệp.

- Lập ma trận các môn học và xác định các kế hoạch học tập: Xác định các môn học nền tảng, môn học cơ sở, môn học cốt lõi, môn học tự chọn trong CTĐT. Lập chương trình khung và kế hoạch đào tạo.

Bước 5: Biên soạn CTĐT, đề cương chi tiết các môn học trong đó có môn học KNM:

* Đối với các môn học khác, CDR môn học cần được tích hợp KNM như: Làm việc nhóm, thuyết phục, giải quyết vấn đề, làm việc nhóm, đàm phán và ký kết hợp đồng...

* Đề cương chi tiết môn học nói chung, môn học KNM nói riêng phải được mô tả một cách khoa học:

+ Xác định khối kiến thức lý thuyết, khối kiến thức thực hành, thời gian học lý thuyết, thời gian học thực hành, thực tế, tự học của SV.

+ Thể hiện rõ hình thức tổ chức học tập cho SV để tăng cường rèn luyện KNM như: Thảo luận, seminar, làm việc nhóm, tham gia dự án học tập, trải nghiệm thực tế, tự nghiên cứu...

+ Xác định các tiêu chí đánh giá về kiến thức, KN (trong đó có KNM) và thái độ của SV cần đạt được sau khi kết thúc môn học.

Bước 6: Thẩm định, phê duyệt CTĐT

CTĐT được gửi cho cơ sở giáo dục, đào tạo có kinh nghiệm thẩm định cho ý kiến, tiếp tục chỉnh sửa, bổ sung, hoàn thiện, thông qua Hội đồng khoa học cấp trường, trình Hiệu trưởng phê duyệt.

Bước 7: Triển khai và hoàn thiện CTĐT

- Khoa, Tổ bộ môn xác định và chuẩn bị các điều kiện (nhân lực, vật lực) và tổ chức thực hiện đào tạo hiệu quả.

- Xây dựng mục tiêu, nội dung, chương trình các môn học: Căn cứ CDR chuyên ngành, mục tiêu đào tạo, chương trình khung; GV giảng dạy các môn học tiến hành xây dựng CDR, mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, phương tiện, đánh giá thành tích của SV của các môn học. Được thông qua Hội đồng khoa học cấp Khoa, Trưởng khoa duyệt.

- Xây dựng nội dung, chương trình môn học KNM cho khối ngành kinh tế và là môn học chính khóa: Căn cứ CDR, mục tiêu đào tạo, chương trình khung, đặc điểm người học, các điều kiện về cơ sở vật chất, trang thiết bị...GV tiến hành xây dựng CDR, mục tiêu, nội dung, chương trình, phương pháp, phương tiện, đánh giá thành

tích SV của môn học KNM, lấy ý kiến góp ý của các bên liên quan, chỉnh sửa, hoàn thiện, thông qua Hội đồng khoa học cấp trường, trình Hiệu trưởng duyệt và đưa và thực hiện giảng dạy.

3.2.1.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Đội ngũ cán bộ, GV trong nhà trường phải có sự nhất quán và thống nhất, đồng thuận cao. Có sự phối hợp của các bên liên quan trong phát triển CTĐT.

- Nhóm chuyên gia có trình độ chuyên môn sâu, kinh nghiệm và am hiểu thực tiễn; có tinh thần trách nhiệm cao.

- Nhà trường cần quan tâm đầu tư các nguồn lực (nhân lực, cơ sở vật chất, tài chính...) cho việc thực hiện phát triển CTĐT. Đầu tư cơ sở, vận chất, trang thiết bị phục vụ giảng dạy của GV và học tập của SV. Tăng cường sinh hoạt chuyên môn nhằm tổ chức tốt việc dạy học, đảm bảo các môn học chuyên ngành hỗ trợ lẫn nhau,

- CTĐT phải được xem xét và đánh giá, bổ sung, thẩm định thường kỳ.

3.2.2. Biên soạn tài liệu hướng dẫn giảng dạy kỹ năng mềm cho giảng viên

3.2.2.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Biên soạn tài liệu hướng dẫn giảng dạy KNM cho đội ngũ GV nhằm trang bị cho GV những tri thức, đặc điểm các KNM; phát triển chương trình, thiết kế nội dung bài giảng, sử dụng các phương pháp giảng dạy, đánh giá phù hợp. Ngoài ra thông qua tài liệu bồi dưỡng giúp GV tự bồi dưỡng năng lực giảng dạy KNM và coi như là cẩm nang giúp GV thực hiện tốt nhiệm vụ giảng dạy KNM cho SV.

3.2.2.2. Nội dung và cách thực hiện

Mục tiêu của tài liệu được biên soạn là nhằm trợ giúp cho GV thực hiện giảng dạy, tích hợp giảng dạy KNM cho SV. Vì vậy, tài liệu bồi dưỡng năng lực giảng dạy KNM cho GV, cần chú trọng các vấn đề sau:

i) Một số vấn đề chung về KNM

- Khái niệm KNM.

- Tầm quan trọng của việc phát triển KNM cho SV.

- Các KNM cần thiết cho SV.

- Các phương pháp dạy học tích cực để phát triển KNM cho SV: Nêu và giải quyết vấn đề, seminar, thảo luận nhóm, động não, đóng vai, tình huống, dự án... Đặc điểm, các bước tiến hành, yêu cầu sư phạm từng phương pháp.

ii) Hướng dẫn thiết kế chương trình môn học có tích hợp KNM.

Hướng dẫn xác định CDR của môn học có tích hợp KNM; xây dựng mục tiêu của chương trình môn học ở từng nội dung học tập có tích hợp phát triển KNM, hướng dẫn xây dựng đề cương môn học có tích hợp KNM, thiết lập ma trận các mục tiêu môn học và mục tiêu KNM, hướng dẫn tổ chức thực hiện mục tiêu và kiểm tra, đánh giá theo mục tiêu.

iii) Hướng dẫn GV thiết kế bài giảng có tích hợp KNM gồm:

- Xác định mục tiêu dạy học tích hợp.
- Xác định nội dung, hình thức tích hợp.
- Xác định các phương pháp dạy học tích hợp.
- Lựa chọn các biện pháp, kỹ thuật dạy học tích hợp.
- Kiểm tra, đánh giá kết quả dạy học tích hợp KNM.
- Đồ dùng phương tiện, học liệu.
- Những yêu cầu cần có đối với GV trong dạy học tích hợp KNM.

iv) Tài liệu hướng dẫn thiết kế module dạy học KNM gồm:

- Hướng dẫn cách xây dựng các module dạy học KNM.
- Hướng dẫn xây dựng các tiểu module, tài liệu cần giúp GV hiểu về module, tiểu module dạy học KNM và cách lắp ráp các tiểu module với nhau nhằm đạt được mục tiêu dạy học.

- Hướng dẫn cách xác định hệ vào của module: Hệ vào của module phải được thiết kế dựa trên tính vấn đề của nội dung dạy học và năng lực nhận thức, trình độ đạt được ở SV, hệ vào của modul được thiết kế chuẩn có tác dụng định hướng năng lực và định hướng hành động cho SV trong quá trình thực hiện thân module và hệ ra của module.

- Hướng dẫn xây dựng thân module: Thân module chứa đựng các hành động học tập, rèn luyện của SV dưới vai trò định hướng của GV, vì vậy đòi hỏi việc thiết kế thân module phải khoa học, logic và đảm bảo tính sư phạm, tính mục đích của việc rèn KNM cho SV.

- Hướng dẫn xây dựng hệ ra của module, hệ ra của module có tác dụng đánh giá sơ bộ kiến thức, KN của SV đã đạt được thông qua quá trình tham gia hoạt động ở thân module.

- Hướng dẫn xây dựng hệ thống thông tin phản hồi và hệ thống bài tập thực hành rèn luyện KNM cho SV và các biện pháp, kỹ thuật dạy học theo module, những điểm GV cần lưu ý trong quá trình tổ chức thực hiện.

v) Hướng dẫn giảng dạy các module KNM

- Hướng dẫn xác định các module giảng dạy KNM, nội dung phát triển KNM cho SV phù hợp để đạt tới các mục tiêu đã đề ra.

- Hướng dẫn GV lựa chọn các hình thức tổ chức dạy học các phương pháp giảng dạy và học tập phù hợp nhằm chuyển tải được nội dung môn học, nội dung phát triển KNM và đạt tới mục tiêu.

- Hướng dẫn GV xác định các phương pháp đánh giá phù hợp (động viên, khuyến khích, đánh giá đúng trình độ của người học). Đề ra tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá cụ thể, công khai.

- + Đánh giá thường xuyên: Kiểm tra thường ngày trên lớp thông qua phát biểu, thảo luận, kết quả bài tập cá nhân, nhóm được giao, kết quả thực hành,...

- + Đánh giá định kỳ: Được thực hiện bằng cách giao bài tập cho cá nhân (hoặc nhóm) / tuần (tháng). Bài tập lớn (tiểu luận) học kỳ (hình thức bài tập nghiên cứu hoặc nhóm dự án).

- + Đánh giá cuối kỳ (hoặc hết môn): Được thực hiện bằng bài tổng luận môn học (mức độ biết phát hiện vấn đề, biết vận dụng, biết cách giải quyết vấn đề).

Tất các những hướng dẫn nêu trên phải được GV thể hiện trong đề cương môn học và trong CTĐT của từng chuyên ngành.

3.2.2.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Chuyên gia biên soạn tài liệu hướng dẫn về giảng dạy KNM phải là người am hiểu sâu về khoa học kinh tế, tài chính, quản trị kinh doanh, hiểu biết sâu về KNM và quá trình giảng dạy, rèn luyện phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế. Tài liệu phải được biên soạn theo từng phần, dễ hiểu và thuận lợi cho GV tự nghiên cứu, vận dụng hiệu quả.

- GV cần nhận thức rõ ràng, đầy đủ về tầm quan trọng và vai trò của năng lực giảng dạy nói chung, năng lực giảng dạy KNM nói riêng đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường. Từ đó có ý thức tự nghiên cứu, tự bồi dưỡng, rèn luyện năng lực giảng dạy trong suốt quá trình hành nghề dạy học của mình.

- Có cơ chế động viên, khen thưởng kịp thời nhằm tạo động lực cho mỗi GV luôn cố gắng, phấn đấu trong việc nâng cao năng lực giảng dạy.

- Nhà trường cần xây dựng chiến lược học tập, tiến bộ của mỗi cá nhân GV. Xây dựng nhà trường thành trung tâm bồi dưỡng về chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực giảng dạy cho GV, nội dung bồi dưỡng thiết thực, hiệu quả trong đó lấy việc tự bồi dưỡng, rèn luyện là quan trọng.

- Cần có đủ tài liệu trợ giúp cho GV và nhiều tài liệu tham khảo khác để GV có thể tiếp nhận một cách dễ dàng.

3.2.3. Tổ chức dạy học tích hợp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên

3.2.3.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

KNM chỉ được hình thành, phát triển thông qua hoạt động, bằng hoạt động. Vì vậy, trong mỗi giờ lên lớp bất kỳ một môn học nào, GV đều phải quan tâm rèn luyện cho SV hệ thống các KNM cần thiết, việc làm đó phải được tiến hành ngay từ khâu thiết kế bài giảng. Biện pháp này nhằm giúp cho GV thông qua nội dung môn học chuyên môn, tích hợp KNM trong quá trình thiết kế bài giảng phân phương pháp, biện pháp, kỹ thuật dạy học, tạo môi trường, tăng cường rèn luyện KNM cho SV. Môi trường học tập các môn học được thiết kế theo hướng tăng cường các hoạt động, giúp SV có cơ hội được thực hành các KNM thông qua đó phát triển KNM. Để giờ học thành công, đạt hiệu quả thì ngay từ khâu thiết kế bài giảng GV đã phải thể hiện tường minh từng nội dung hoạt động, từng KN được rèn luyện, tập luyện trong các giờ học sẽ tiến hành. Việc thiết kế bài giảng có tích hợp KNM cho SV là cơ sở để GV tổ chức bài học thành công, hiệu quả, giúp GV biến được những mục tiêu về phát triển KNM cho SV thành hành động thực tiễn ở SV.

KNM không tồn tại độc lập mà nó có mối quan hệ mật thiết với KN chuyên môn. Vì vậy, GV phải có KN tổ chức dạy học theo hướng tích hợp KNM để phát triển KNM cho SV, việc phát triển KNM cho SV cũng cần được phối kết hợp trong quá trình hình thành và phát triển KN chuyên môn cho SV. Dạy học theo hướng tích hợp phát triển KNM cho SV nhằm tận dụng kếp thời gian và nguồn lực trong các môn học. Mặt khác, tích hợp việc học kiến thức chuyên ngành và phát triển KNM giúp SV phát triển kiến thức chuyên ngành sâu hơn về phía các GV sẽ đưa các KNM phù hợp vào CĐR của môn học do GV phụ trách, tạo cơ hội cho SV phát triển các KN này thông qua các hoạt động giảng dạy và học tập trên lớp.

3.2.3.2. Nội dung và cách thực hiện

i) Thiết kế bài học theo hướng tích hợp kỹ năng mềm

Khi xác định mục tiêu bài học (kiến thức, KN, thái độ), GV cần xác định các KNM có thể tích hợp trong bài học để phát triển KNM cho SV.

Khi thiết kế bài giảng tùy thuộc vào từng nội dung bài học, GV có thể lựa chọn, vận dụng, phối hợp các phương pháp dạy học chiếm ưu thế trong việc phát triển KNM cho SV đó là các phương pháp, biện pháp và kỹ thuật cơ bản sau:

- Phương pháp dạy học theo nhóm: Giúp SV tăng cường khả năng hợp tác chia sẻ, đàm phán, thuyết phục người khác, biết cách giao tiếp hiệu quả trong môi trường nhóm.

- Phương pháp dạy học bằng tình huống: Giúp SV rèn các KN: Giải quyết vấn đề, đàm phán, thuyết phục, kiên định với mục tiêu. Đồng thời giúp SV rèn các KN xử lý tình huống trong quản lý kinh tế mang tính giả định hay có thật.

- Phương pháp nghiên cứu trường hợp: Giúp SV rèn KN giải quyết vấn đề trong những tình huống cụ thể.

- Phương pháp dạy học theo dự án: Giúp SV trải nghiệm hoạt động quản lý kinh tế, sản xuất kinh doanh thông qua các dự án, từ đó phát triển các KN: Làm việc nhóm, xử lý tình huống, giải quyết vấn đề...

- GV phải lựa chọn vận dụng các biện pháp kỹ thuật dạy học nhằm tăng cường rèn luyện KNM cho SV như: Kỹ thuật công não, phản hồi nhanh, làm việc nhóm, nhóm lắp ghép...

Tương ứng với từng nội dung kiến thức của bài học, GV phải thiết kế được các hoạt động để SV trải nghiệm rèn luyện các KNM thông qua việc vận dụng phối hợp các phương pháp, biện pháp, kỹ thuật dạy học. Quan trọng nhất là GV phải xác định được thời gian hợp lý, phù hợp cho từng hoạt động và thiết kế kịch bản tương ứng cho từng hoạt động để đạt được mục tiêu của bài học đồng thời rèn luyện KNM cho SV. Trong bản thiết kế GV phải mô phỏng được những thao tác, động tác, hành động SV cần thực hiện và SV cần đạt được về kiến thức, KNM. Những thao tác hành động đó phải đạt được mục tiêu kép vừa thực hiện các nhiệm vụ bài học, đồng thời thực hiện được việc tập luyện, rèn luyện KNM cho SV. Để thực hiện kịch bản cho các hoạt động thành công và hiệu quả thì GV phải thực sự là nhà đạo diễn, hướng dẫn, tổ chức huấn luyện SV hoạt động. GV phải thường xuyên phản hồi thông tin về KNM mà SV đã đạt được thông qua phương pháp, công cụ đánh giá, từ đó có biện pháp giúp SV bổ sung, hoàn thiện KNM.

ii) Tổ chức dạy học theo hướng tích hợp kỹ năng mềm

Dạy học theo quan điểm hiện đại được tạo ra bởi sự tương tác trực tiếp giữa thầy và trò, giữa người học với nhau, giữa dạy học với môi trường sư phạm nói riêng và môi trường xã hội nói chung; là sự thống nhất chặt chẽ giữa hoạt động dạy và hoạt động học. Dạy là quá trình hỗ trợ việc học, tạo điều kiện cho người học tìm kiếm và xử lý thông tin, người dạy đóng vai trò là trọng tài, cố vấn. Học là quá trình tích hợp, đồng hóa, điều khiển, tiếp nhận những nội dung, dữ liệu mới làm biến đổi nội tại hiện có của người học dưới sự hỗ trợ, hướng dẫn của người dạy. Tùy từng môn học, bài học mà có sự lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV phù hợp. GV có thể lựa chọn các hình thức tích hợp sau đây:

+ Tích hợp hoàn toàn: Đối với bài học có nội dung chủ yếu trùng hợp với phát triển KNM.

+ Tích hợp từng phần: Đối với bài học có một số phần trùng hợp với phát triển một số KNM.

+ Lồng ghép vào một phần của bài học: Đối với bài học có một số nội dung liên quan trực tiếp đến phát triển một số KNM.

+ Liên hệ phát triển KNM thông qua nội dung bài học: Đối với bài học ít hoặc không có nội dung liên quan đến phát triển KNM.

* Lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học theo các bước sau:

Bước 1. Công bố mục tiêu bài học và mục tiêu phát triển KNM cần lồng ghép, tích hợp để SV định hướng hành động. GV cần nêu rõ mục tiêu kiến thức KN chuyên môn và các KNM mà SV cần rèn luyện qua bài học.

Định hướng cách thức rèn luyện cho SV thông qua quá trình tham gia hoạt động và lĩnh hội, rèn luyện kiến thức, KN chuyên môn, trải nghiệm thực tế nghề nghiệp và thực tế cuộc sống.

Bước 2. Tạo môi trường hoạt động học tập để SV lĩnh hội kiến thức, KN chuyên môn và rèn luyện các KNM

GV có thể sử dụng các biện pháp kỹ thuật hiện đại nhằm tạo môi trường học tập, rèn luyện cho SV (ví dụ như phương pháp xử lý tình huống, nghệ thuật phá vỡ tảng băng, phương pháp tổ chức trò chơi, kỹ thuật phòng tranh hay sử dụng các kỹ thuật khác...) mục đích nhằm tạo ra một tâm lý thoải mái tự tin,

khích lệ sinh viên tích cực tham gia hoạt động, rèn luyện để phát triển kiến thức, KN chuyên môn và KNM.

Bước 3. Tổ chức các tình huống dạy học để hình thành tri thức, KN chuyên môn và KNM cho SV.

Bài học được thực hiện theo các tình huống dạy học trong đó chứa đựng tình huống có vấn đề buộc người học phải tích cực tham gia để rèn luyện KNM, thông qua các tình huống dạy học GV có nhiệm vụ thu hút người học hoạt động trải nghiệm để lĩnh hội kiến thức, KN chuyên môn và KNM.

Khi tổ chức bài dạy theo quan điểm tích hợp, GV không chỉ chú trọng nội dung kiến thức tích hợp mà còn phải quan tâm tổ chức một hệ thống hoạt động, thao tác tương ứng nhằm tổ chức, dẫn dắt người học từng bước thực hiện để hình thành năng lực và KNM. Bài dạy lồng ghép, tích hợp phát triển KNM phải là một giờ học có những hoạt động phức hợp đòi hỏi sự tích hợp các kiến thức, KN chuyên môn, KNM để giải quyết tình huống nghề nghiệp và cuộc sống.

GV phải vận dụng phối hợp các phương pháp, phương tiện, các hình thức tổ chức dạy học, tạo môi trường cho SV được hoạt động trải nghiệm. Các phương pháp dạy học được áp dụng theo định hướng hành động, tích hợp giữa truyền thụ kiến thức với hình thành và rèn luyện KN (KN nghề nghiệp, KNM), tạo điều kiện cho người học chủ động tham gia từ đó hình thành năng lực thực hành nghề nghiệp và phát triển KNM.

Các phương pháp GV có thể sử dụng như:

- Thuyết trình tích cực, thuyết trình thông qua phát vấn, trao đổi: GV phải nghiên cứu để tách nội dung của bài giảng thành các vấn đề mà SV cần phải chiếm lĩnh từ đó đặt ra các câu hỏi để SV chủ động lĩnh hội tri thức. Câu hỏi phải rõ ràng, súc tích, gắn với mục tiêu bài học; gây hứng thú, thu hút sự chú ý, kích thích tìm tòi, sáng tạo của SV. Sử dụng phù hợp các câu hỏi yêu cầu về kiến thức (gắn với mục tiêu học tập, đánh giá khả năng hiểu và chiếm lĩnh nội dung dạy học của SV) và các câu hỏi yêu cầu lập luận (SV phải sử dụng kiến thức của mình để phân tích, tổng hợp, giải quyết vấn đề, sáng tạo và nhận xét). Mặt khác, mỗi bài học GV cần chuẩn bị một số câu hỏi then chốt nhằm vào những mục đích nhận thức xác định, trên cơ sở đó GV dẫn dắt, khuyến khích SV đặt câu hỏi phụ để cả lớp phân tích, thảo luận và tranh luận sau đó GV tổng hợp, kết luận vấn đề.

- Nêu và giải quyết vấn đề:

+ Xác định và nhận thức vấn đề: Tạo tình huống có vấn đề, phát hiện và nhận dạng vấn đề nảy sinh, phát biểu vấn đề cần giải quyết.

+ Giải quyết vấn đề đặt ra: Đề xuất các giả thuyết, nhận diện các sự kiện; lập kế hoạch giải quyết vấn đề; triển khai giải quyết vấn đề.

+ Kết luận vấn đề: Đánh giá các phương án; khẳng định phương án đúng nhất; đưa ra ý kiến kết luận; nêu khả năng vận dụng hay chuyển tiếp sang vấn đề mới theo logic của nội dung bài giảng.

Quá trình thực hiện phương pháp này GV cần làm tốt vai trò cố vấn dẫn dắt, gợi mở và đa dạng về cách thức để lôi cuốn SV tham gia cùng tập thể, động não, tranh luận từ đó chủ động nắm kiến thức; phát triển tư duy, năng lực phát hiện và giải quyết vấn đề.

- Semina - thảo luận: Nội dung semina - thảo luận là các nội dung “có vấn đề” trong nhận thức của SV đối với mục tiêu của môn học. Thời lượng semina thảo luận phụ thuộc vào mục tiêu môn học, nội dung dạy học và đặc điểm của SV. Phương pháp này giúp SV hiểu biết các vấn đề học tập, để cọ sát thông tin củng cố kiến thức từ đó đánh thức tiềm năng của bản thân mỗi SV. Mặt khác, thông qua việc cọ sát kiến thức giúp SV trao đổi kinh nghiệm với nhau, học tập lẫn nhau, bổ sung kiến thức cho nhau và phát triển KN giao tiếp, thuyết phục, làm việc theo nhóm... Hình thức tổ chức semina - thảo luận cần chia lớp thành các nhóm (mỗi nhóm từ 8-10 SV), dành 50-60 % thời lượng semina ở nhóm, thời gian còn lại tổ chức cả lớp để đại diện các nhóm trình bày ý kiến của nhóm mình và thảo luận. GV phải cung cấp trước cho SV đầy đủ những dữ liệu, phương tiện cần thiết liên quan đến nội dung semina. Trong quá trình tổ chức semina - thảo luận GV phải quan tâm hướng dẫn, giám sát các hoạt động của các nhóm; làm tốt vai trò trọng tài, cố vấn (khuyến khích, hướng dẫn SV), tổng kết chốt vấn đề.

- Phương pháp dự án: Là phương pháp dạy học tích cực, SV phải tạo ra sản phẩm trí tuệ cụ thể khi giải quyết một vấn đề theo kiểu dự án học tập; thời gian hoàn thành dự án được bố trí thỏa đáng để đảm bảo thực hiện được mục tiêu của dự án. GV lựa chọn các chủ đề học tập thành các “dự án” vận dụng và triển khai nội dung học tập môn học vào thực tiễn, chia dự án thành các tiểu dự án (tiểu chủ đề) giao cho từng nhóm SV thực hiện điều tra và xây dựng các báo cáo. Sau khi các nhóm hoàn thành các tiểu dự án GV tổ chức cho các nhóm trình bày kết quả tiểu dự án của nhóm mình và thảo luận trong lớp. GV có vai trò cung cấp, hướng dẫn, cố

vấn khi SV triển khai thực hiện dự án học tập và giám sát quá trình làm việc của các nhóm; làm trọng tài trong việc thảo luận ở lớp, chốt kết quả dự án.

- Các phương pháp khác: Đóng vai, trò chơi, thực hành...

Căn cứ mục tiêu của môn học, mục tiêu phát triển KNM cho SV, đặc điểm của SV để sử dụng phương pháp, phương tiện phù hợp. Vận dụng linh hoạt, phù hợp, hiệu quả các phương pháp khác nhau nhằm đạt được mục tiêu, nội dung của môn học và mục tiêu, nội dung phát triển KNM đã đề ra.

Bước 4. Cùng cố kiến thức, KN

GV tổ chức cho SV thực hiện mục tiêu học tập, rèn luyện KNM thông qua các hoạt động, tình huống, dự án và cùng cố kiến thức, KN qua các tình huống học tập, bài tập thực hành KNM và KN chuyên môn cho SV.

Khi theo dõi giám sát hoạt động của SV, GV cần có những chỉ dẫn, hướng dẫn sinh viên điều chỉnh quá trình học tập, rèn luyện để đạt được hiệu quả cao tự học, tự rèn luyện.

Bước 5. Kết thúc giờ học

GV nhận xét, đánh giá về quá trình học tập, tham gia hoạt động và ý thức rèn luyện KNM của SV; định hướng cho hoạt động tự học, tự rèn luyện của SV nhằm giúp cho SV phát triển năng lực tốt nhất.

3.2.3.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- GV phải giỏi về kiến thức chuyên môn giảng dạy, am hiểu sâu về KNM; có KN sư phạm tốt, am hiểu và làm chủ các phương pháp, phương tiện, biện pháp kỹ thuật dạy học (đặc biệt là sử dụng phương tiện dạy học hiện đại) chiếm ưu thế trong việc phát triển KNM cho SV.

- GV phải là người có KN thiết kế kịch bản rèn luyện KNM cho SV trong quá trình thiết kế bài học. Để tổ chức dạy học lồng ghép, tích hợp phát triển KNM thành công thì GV phải biên soạn được giáo án tích hợp nội dung phát triển KNM phù hợp với trình độ của người học, với điều kiện thực tiễn của cơ sở đào tạo, nhưng vẫn đảm bảo mục tiêu, nội dung và thời gian đã quy định.

- Giáo án lồng ghép, tích hợp nội dung phát triển KNM là một bản thiết kế các hoạt động, tình huống nhằm tổ chức cho người học thực hiện trong giờ lên lớp để giải quyết các nhiệm vụ học tập. Việc xây dựng giáo án tích hợp phải đảm bảo các nội dung và cấu trúc đặc thù. Lựa chọn các hoạt động của GV và SV trong giờ học đòi hỏi sự sáng tạo, linh hoạt để người học thông qua hoạt động mà tự chiếm

lĩnh tri thức, KN (KN nghề nghiệp, KNM) và thái độ đối với lao động nghề nghiệp và cuộc sống.

- Xác định đúng mục tiêu môn học, mục tiêu phát triển KNM, phân bổ thời gian hợp lý, chọn lựa phương pháp dạy học phù hợp, hiệu quả. Có năng lực bao quát và điều hành tốt các hoạt động của người học. GV phải có phương pháp, nghệ thuật sư phạm tốt trong triển khai tổ chức bài học tích hợp KNM.

- SV phải chủ động, tích cực, độc lập, có tinh thần hợp tác.

- Đánh giá kết quả học tập của SV thông qua đánh giá sự thực hiện cũng như mức độ đạt được các mục tiêu về kiến thức, KN (KN cứng, KNM) và thái độ. Tạo điều kiện để SV tự đánh giá kết quả học tập của mình.

- Phải trang bị đầy đủ trang thiết bị dạy học, thiết bị hỗ trợ giảng dạy, dụng cụ thực hành đáp ứng điều kiện dạy học.

3.2.4. Tổ chức dạy học kỹ năng mềm theo hướng tiếp cận module

3.2.4.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Module dạy học là một đơn vị chương trình dạy học được cấu trúc đặc biệt chứa đựng mục tiêu, nội dung, phương pháp dạy học, hệ thống các công cụ đánh giá kết quả, gắn bó với nhau thành một chỉnh thể. Hình thành module dạy học nhằm thúc đẩy việc đổi mới phương pháp dạy học ở bậc CĐ, ĐH đặc biệt là đào tạo theo học chế tín chỉ hiện nay.

Với chương trình môn học KNM, GV thiết kế nội dung môn học theo module, tạo ra các module dạy học nhằm đảm bảo cho quá trình dạy học môn học tuân thủ đúng chương trình, đúng thời lượng, đồng thời cho phép GV tham gia tích cực vào việc phát triển chương trình môn học. Module dạy học KNM còn thể hiện tính cá nhân hóa, vì vậy được sử dụng hiệu quả trong hình thức lên lớp, mặt khác còn là tài liệu tự học có hướng dẫn giúp cho SV việc tự học, tự rèn luyện KNM.

Bài học KNM được thiết kế, tổ chức theo hướng tiếp cận module có tác dụng tạo môi trường học tập, trải nghiệm, rèn luyện KNM cho SV, qua đó phát triển và hoàn thiện hệ thống KNM cho SV qua các bài học cụ thể.

3.2.4.2. Nội dung và cách thực hiện

Mỗi module dạy học KNM là một chỉnh thể xác định có mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức riêng, nó không phụ thuộc vào nội dung đã có và sau nó. Module dạy học KNM được thiết kế theo hướng có thể lắp ghép và phát triển, liên

kết với các modul khác để tổ hợp với mục tiêu rèn luyện và phát triển KNM cho SV. Cấu trúc của module dạy học KNM gồm: Hệ vào, thân module, hệ ra.

i) Hệ vào của module dạy học KNM:

Thể hiện chức năng đánh giá, kiểm tra điều kiện tiên quyết của SV trước khi lĩnh hội kiến thức mới. Giúp GV nắm được SV đã có kiến thức KNM nào, mức độ đạt được của từng KNM để quyết định cách thức tổ chức dạy học phù hợp với đối tượng. Thành phần của hệ vào bao gồm:

- Tiêu đề của module.
- Hệ thống mục tiêu của module.
- Tes vào của module: Nhằm kiểm tra điều kiện tiên quyết của người học về KNM ứng với các mục tiêu của module.
- Ví dụ 5. Hệ vào module KN giao tiếp (phụ lục 3.1).

ii) Thân module dạy học KNM: Gồm các tiểu module tương ứng với mục tiêu rèn luyện KNM đã xác định ở hệ vào của module. Cũng có trường hợp thân của module tương ứng với một tiểu module duy nhất. Các tiểu module liên kết với nhau bởi các test trung gian và đều cần đến một thời gian học tập nhất định. Thân module chứa đựng đầy đủ các nội dung SV cần phải học, tập luyện, rèn luyện; kèm theo những chỉ dẫn về phương pháp học tập, phương tiện dạy học nhằm giúp SV tự học, tự rèn luyện để phát triển KNM. Khi cần thiết thân module còn được bổ sung các modul phụ đạo giúp SV bổ sung kiến thức còn thiếu, sửa chữa sai sót và ôn tập.

- Ví dụ 6. Thân module KN giao tiếp (phụ lục 3.1)

iii) Hệ ra của module dạy học KNM: Hệ ra của module thể hiện chức năng tổng kết kiến thức, KN, thái độ mà SV đã đạt được trong quá trình học modul, hệ ra của modul KNM nhằm kiểm tra, đánh giá SV có đạt được các mục tiêu về KNM đã đặt ra không? Thực hiện hệ ra của module dạy học một KNM như sau:

* GV xây dựng tesr đầu ra để đánh giá một KNM của SV theo 3 tiêu chí sau đây:

(1) Tính đúng đắn của KNM (được đánh giá ở 3 mức độ):

- Mức độ cao: SV biết sử dụng đúng các hành động, lời nói, cử chỉ, quyết định trong giao tiếp, giải quyết vấn đề, thuyết trình, đàm phán, thuyết phục, trả lời phỏng vấn...

- Mức độ trung bình: SV biết sử dụng tương đối đúng lời nói, cử chỉ hành động, quyết định trong giao tiếp, trong giải quyết vấn đề, trong thuyết trình, đàm phán, thuyết phục, trả lời phỏng vấn...

- Mức độ thấp: SV sử dụng chưa đúng lời nói, cử chỉ hành động, quyết định trong giao tiếp, giải quyết vấn đề, thuyết trình, đàm phán, thuyết phục, trả lời phỏng vấn...

(2) Tính thành thực của KNM (được đánh giá ở 3 mức độ):

- Mức độ cao: SV thể hiện sự thành thạo, hợp lý trong lời nói, cử chỉ hành động, quyết định trong thuyết phục, giao tiếp, giải quyết vấn đề, đàm phán, trả lời phỏng vấn... Các thao tác hợp lý và phù hợp, hầu như không mắc lỗi.

- Mức độ trung bình: SV đã có sự thuần thục trong các KN riêng lẻ, sự kết hợp các thao tác, cử chỉ, hành động đã có sự hợp lý trong các điều kiện có tính chất ổn định và đơn giản; nhưng chưa thực sự hợp lý, còn mắc một số lỗi trong thực hiện khi điều kiện thay đổi, có tính chất phức tạp.

- Mức độ thấp: SV còn lúng túng trong thể hiện lời nói, cử chỉ, hành động, sự kết hợp giữa các thao tác chưa hợp lý, còn mắc nhiều lỗi.

(3) Tính linh hoạt của KNM (được đánh giá ở 3 mức độ):

- Mức độ cao: SV vận dụng được các hành động, thao tác, cử chỉ thể hiện tính bền vững của KNM và có khả năng sáng tạo cao trong mỗi tình huống.

- Mức độ trung bình: SV đã thể hiện được tính linh hoạt cần thiết, các hành động thao tác, cử chỉ thể hiện tính ổn định của KNM trong những điều kiện đơn giản. Tuy nhiên trong điều kiện thay đổi còn thể hiện sự lúng túng trong các thao tác, cử chỉ, hành vi, còn mắc lỗi trong giao tiếp, ứng xử, ra quyết định, trả lời phỏng vấn, thuyết phục,... Tính sáng tạo còn hạn chế.

- Mức độ thấp: SV còn hạn chế trong quá trình thực hiện KNM khi điều kiện thay đổi, KNM của SV chỉ được thể hiện trong những điều kiện, tình huống đơn giản, nhưng chưa có tính bền vững, tính ổn định trong những điều kiện thay đổi và có tính chất phức tạp.

Đánh giá KNM của SV phải thông qua hoạt động và bằng hoạt động thực tiễn, quan sát được. Đánh giá KNM của SV được tổ hợp dựa trên nguyên tắc sau:

- Nếu trong KNM cần đánh giá cả 3 tiêu chí KNM đều ở cùng một mức độ thì KNM được đánh giá ở mức độ đó.

- Nếu trong KNM cần đánh giá cả 2 tiêu chí KNM đều ở cùng một mức độ còn 1 tiêu chí được đánh giá ở mức độ liền kề thì KNM được đánh giá ở mức độ 2 tiêu chí có cùng mức độ.

- Nếu trong KNM cần đánh giá cả 3 tiêu chí KNM ở các mức độ khác nhau thì KNM được đánh giá ở mức độ giữa hai tiêu chí còn lại.

Trong quá trình đánh giá GV cần chỉ rõ những kết quả đã đạt được hay chưa đạt được nhằm thiết kế các module bổ sung giúp SV tự hoàn thiện KNM. Kết quả đánh giá làm cơ sở định hướng, hướng dẫn SV học modul tiếp theo.

3.2.4.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Xây dựng chương trình môn học KNM (Hiệu trưởng duyệt). Môn học KNM là môn học bắt buộc trong CTĐT các chuyên ngành của khối ngành Kinh tế trình độ CĐ (phụ lục 3.2).

- GV phải nắm được quy trình thiết kế module dạy học, dấu hiệu và cấu trúc của module, đặc biệt nắm vững các module dạy học KNM, xác định mục tiêu cho từng modul dạy học; thuần thục về KNM để làm mẫu, hướng dẫn cho SV.

- Bài học về KNM phải được chuyển thể dưới dạng kịch bản, đóng vai, xử lý tình huống hay các dự án học tập, trải nghiệm để tạo môi trường tập luyện, rèn luyện cho SV. GV phải tạo được động cơ, hứng thú nhằm thu hút SV tham gia tập luyện, rèn luyện để hình thành, phát triển KNM.

- SV phải nhận thức được mục đích, ý nghĩa của việc rèn luyện KNM và tích cực, chủ động, tự giác tham gia rèn luyện KNM.

- Phương tiện dạy học bao gồm cả học liệu được GV thiết kế, phát triển phù hợp với bài học. Trang bị đầy đủ trang thiết bị dạy học, thiết bị hỗ trợ đáp ứng điều kiện dạy học.

- Đánh giá kết quả học tập của SV bằng nhiều loại hình đa dạng, thông qua đánh giá sự thực hiện cũng như mức độ đạt được các mục tiêu về KNM. GV cần tạo điều kiện để SV tự đánh giá kết quả học tập của mình.

- GV phải biến được quá trình dạy học KNM thành quá trình tự tập luyện, tự rèn luyện KNM của SV.

3.2.5. Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp nhằm rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên

3.2.5.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Hoạt động là nguồn gốc của sự hình thành và phát triển nhân cách con người, đồng thời nhân cách con người là sản phẩm của hoạt động tích cực của con người. Như vậy, ngoài các hoạt động trong giờ lên lớp, thì việc tăng cường các hoạt động ngoài giờ lên lớp nhằm đa dạng các hình thức giáo dục về phẩm chất và năng lực cho SV; tạo môi trường thuận lợi để SV trải nghiệm, rèn luyện và phát triển KNM.

Biện pháp này tăng cường mức độ của các KNM có ở SV, hỗ trợ đắc lực cho việc phát triển KNM trong các giờ học chính khóa; góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả của việc giáo dục và đào tạo của nhà trường.

3.2.5.2. Nội dung và cách thực hiện

i) Tổ chức các lớp ngoại khóa về rèn luyện các kỹ năng mềm

Nội dung các lớp ngoại khóa về KNM cần thiết kế theo chủ đề và được tổ chức trong quỹ thời gian của hoạt động ngoài giờ lên lớp. Các chủ đề được thiết kế thành và phát triển các KNM cần thiết cho SV khối ngành kinh tế.

Cấu trúc của một chủ đề như sau:

CHỦ ĐỀ: KỸ NĂNG

- * Mục tiêu: Kiến thức, KN và thái độ
- * Thông điệp
- * Tài liệu, phương tiện
- * Hướng dẫn tổ chức hoạt động:

GV giới thiệu mục tiêu thông điệp của chủ đề, Sử dụng các phương pháp tích cực như: Động não, nghiên cứu tình huống, thảo luận nhóm...

- Hoạt động 1: Làm cho SV hiểu được KN... là gì?

+ Mục tiêu

+ Cách tiến hành

+ Kết luận

- Hoạt động 2: Làm cho SV nắm được cách thức hình thành KN...

+ Mục tiêu

+ Cách tiến hành

+ Kết luận

.....

* Tổng kết: GV đặt câu hỏi gợi mở để SV tự rút ra kết luận, sau đó GV bổ sung và kết luận chính thức.

* Thông tin phản hồi cho các hoạt động của chủ đề: KN...

ii) *Tổ chức các hoạt động Đoàn thanh niên, Hội sinh viên có tích hợp nội dung phát triển kỹ năng mềm*

* *Đa dạng các hoạt động của Đoàn thanh niên và Hội SV trong nhà trường:*

Các hoạt động của Đoàn thanh niên, Hội SV được thiết kế theo chủ đề (Hoạt động xã hội; hoạt động văn nghệ, thể thao; thanh niên tình nguyện, mùa hè xanh, đền ơn đáp nghĩa... có tích hợp nội dung phát triển KNM). Ban chấp hành Đoàn trường và Ban chấp hành Hội SV Việt Nam trường xây dựng kế hoạch tháng, quý, năm tổ chức các hoạt động theo chủ đề phù hợp với tình hình thực tế. Các bước tiến hành các hoạt động theo chủ đề như sau:

Bước 1: Xác định chủ đề hoạt động;

Bước 2: Xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động;

Bước 3: Thông qua kế hoạch, duyệt kế hoạch;

Bước 4: Tổ chức hoạt động theo chủ đề;

Bước 5: Tổng kết, đánh giá, rút kinh nghiệm.

iii) *Khuyến khích thành lập các câu lạc bộ sinh viên trong nhà trường:*

- Quy trình thành lập CLB:

+ Khảo sát nhu cầu, nguyện vọng của SV;

+ Lựa chọn loại hình CLB phù hợp (SV thanh lịch; Tình bạn; KNM, Thể thao (bóng đá, cầu lông, bóng bàn...), Nghệ thuật (hội họa, âm nhạc, khiêu vũ...), Kinh doanh, Hùng biện, Kế toán, Tiếng Anh...);

+ Thành lập Ban chủ nhiệm CLB;

+ Xây dựng đề án thành lập CLB.

- Tổ chức các hoạt động của CLB theo các bước sau:

Bước 1: Lập kế hoạch hoạt động cho từng tuần, quý, tháng và các chủ đề tương ứng. Kế hoạch duy trì hoạt động thường xuyên của CLB;

Bước 2: Chuẩn bị nội dung, và hình thức hoạt động tương ứng với các chủ đề của tuần, quý, tháng;

Bước 3: Tổ chức thực hiện kế hoạch đã đề ra;

Bước 4: Giám sát, đánh giá, điều chỉnh hoạt động theo chương trình, nội dung đã hoạch định.

vi) Tổ chức sinh viên đi thực tập, trải nghiệm lao động nghề nghiệp tại các doanh nghiệp, cơ sở sản xuất kinh doanh. Quy trình như sau:

Bước 1: GV xây dựng kế hoạch, tên chủ đề, đề cương đợt thực tập, trải nghiệm trong đó có tích hợp phát triển KNM (thông qua khoa, Hiệu trưởng duyệt);

Bước 2: GV liên hệ với các doanh nghiệp; tổ chức ký kết hợp đồng SV thực tập, trải nghiệm thực tế giữa nhà trường và doanh nghiệp. Đặt hàng hướng dẫn viên;

Bước 3: Tổ chức hoạt động thực tập, trải nghiệm: SV thực hiện thực tập, trải nghiệm theo kế hoạch, đề cương đã được duyệt; tham các hoạt động sản xuất, kinh doanh tại doanh nghiệp dưới sự hướng dẫn của người hướng dẫn;

Bước 4: Kết thúc đợt thực tập, trải nghiệm SV viết báo cáo kết quả có đánh giá, nhận xét của người hướng dẫn có xác nhận của doanh nghiệp.

3.2.5.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Nhà trường tạo điều kiện đầu tư về kinh phí, cơ sở vật chất, thiết bị cho các hoạt động (các chủ đề đã được thiết kế), các phong trào Đoàn thanh niên, Hội SV;

- GV giảng dạy các lớp ngoại khóa KNM có khả năng thiết kế các hoạt động giáo dục, vận dụng tốt phương pháp tích cực để khích lệ sự tham gia của SV. Chuẩn bị tài liệu (hoặc biên soạn tài liệu) cung cấp cho SV nghiên cứu;

- Đội ngũ cán bộ Đoàn thanh niên, Hội SV Việt Nam trường nhiệt tình, năng động và sát sao với các hoạt động, các phong trào của SV;

- Có sự phối hợp chặt chẽ giữa các lực lượng giáo dục trong nhà trường. Xây dựng mối quan hệ gắn bó, mật thiết giữa nhà trường với địa phương, các đơn vị, các doanh nghiệp liên quan;

- Xây dựng môi trường giáo dục lành mạnh, tạo bầu không khí tích cực, thân thiện trong các hoạt động ngoài giờ lên lớp.

3.2.6. Đổi mới đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo tiếp cận năng lực

3.2.6.1. Mục đích, ý nghĩa của biện pháp

Đổi mới hoạt động đánh giá kết quả học tập của SV theo tiếp cận năng lực nhằm tạo động lực cho quá trình rèn luyện KN chuyên môn và KNM của SV đạt hiệu quả cao, kích thích SV tích cực vươn lên trong học tập, rèn luyện để phát triển toàn diện về năng lực, phẩm chất nhân cách. Thông qua hoạt động đánh giá

giúp GV và cá nhân SV quan tâm nhiều hơn đến việc SV “làm được gì?”, “vận dụng được gì?” từ những điều đã học trong thực tiễn học tập, lao động nghề nghiệp và cuộc sống. Đổi mới hoạt động kiểm tra, đánh giá sẽ tạo động lực cho quá trình dạy học, giáo dục phát triển và SV tích cực rèn luyện KN chuyên môn và KNM, giúp sinh viên khẳng định năng lực của bản thân từ đó có kế hoạch tự hoàn thiện.

3.2.6.2. Nội dung và cách thực hiện

Đổi mới cách đánh giá phải bắt đầu từ đổi mới cách dạy, GV cần đổi mới từ việc thiết kế đề cương chi tiết môn học, đổi mới hình thức tổ chức dạy học, phương pháp dạy học theo tiếp cận năng lực, quan tâm đến việc giúp SV hiểu và vận dụng kiến thức nhiều hơn là yêu cầu SV phải học thuộc lòng và ghi nhớ một cách máy móc những kiến thức đã học. Trước tiên GV phải thiết kế được hệ thống các mục tiêu học tập có tích hợp KNM theo 3 cấp độ khác nhau:

- Nhận biết, tái hiện.
- Hiểu, vận dụng; vận dụng thành thạo trong những tình huống khác nhau.
- Giải quyết vấn đề dựa trên sự phân tích, tổng hợp, đánh giá thể hiện quan điểm cá nhân.

Từ hệ thống mục tiêu ở 3 cấp độ nêu trên, GV thiết lập ma trận ngân hàng câu hỏi theo 3 cấp độ khác nhau để đánh giá năng lực của SV qua các hình thức đánh giá. Hình thức đánh giá càng được đa dạng hóa bao nhiêu thì kết quả đánh giá càng khách quan bấy nhiêu. Vì vậy, GV cần đa dạng hóa các hình thức đánh giá như: Đánh giá cá nhân, đánh giá kết quả của nhóm, đánh giá tự học, chuẩn bị bài ở nhà, đánh giá tiểu luận, bài tập, kết quả thực hành, kiểm tra định kỳ, thi tổng kết cuối kỳ... Mục đích đánh giá không chỉ là điểm số mà là sự tiến bộ về năng lực của SV.

Quá trình dạy học phải bám sát năng lực của SV, tùy trình độ và đặc điểm hiện có của SV mà cách thức tác động sẽ khác nhau để SV thích học, hứng thú với hoạt động học tập và tích cực học tập. Hay nói một cách khác để đảm bảo đánh giá theo năng lực thì GV phải tiến hành tổ chức dạy học phân hóa một cách hiệu quả. Vì vậy, những thông tin phản hồi thường xuyên của GV đối với SV cần được thực hiện một cách nghiêm túc để giúp SV điều chỉnh kịp thời, qua đó GV cũng điều chỉnh về hình thức tổ chức dạy học, phương pháp dạy học phù hợp.

Trong quá trình lên lớp GV quan tâm nhiều hơn đến dạy cách học, cách tìm kiếm và vận dụng kiến thức, cách phát hiện vấn đề và giải quyết vấn đề, KN hợp tác, sáng tạo trong tư duy để giúp sinh viên hoàn thành nhiệm vụ học tập đặt ra.

GV cần xây dựng công cụ đánh giá kiến thức, KN và trình độ vận dụng của SV; coi trọng đánh giá quá trình, đánh giá thường xuyên, đánh giá kết quả học tập của cá nhân, đánh giá kết quả học tập của nhóm, đánh giá kết quả của dự án học tập, kết quả của hoạt động nghiên cứu thực tiễn,...

GV phải thiết kế được hệ thống các bài tập định hướng năng lực để tổ chức tập luyện và đánh giá năng lực của SV, hệ thống bài tập định hướng năng lực phải đảm bảo các yêu cầu sau đây:

- Có mức độ khó khác nhau, mô tả rõ kiến thức, KN, yêu cầu, định hướng theo kết quả;
- Hỗ trợ cho học tích lũy: Liên kết nội dung xuyên suốt, giúp nhận biết được sự tiến bộ về năng lực, vận dụng kiến thức, SV đã học của SV;
- Hỗ trợ cá nhân hóa việc học: Chuẩn đoán và khuyến khích cá nhân, gắn trách nhiệm SV với việc học; giúp SV khắc phục tâm lý ngại sai lầm mà coi sai lầm là bài học cho mình;
- Được xây dựng dựa trên chuẩn và có tích hợp KNM;
- Tích cực hóa nhận thức và tư duy sáng tạo của SV;
- Có những con đường giải quyết vấn đề khác nhau;
- Phân hóa được trình độ, năng lực của SV;
- Bao hàm đánh giá cả khả năng giao tiếp, hợp tác, kỹ kết hợp đồng, thuyết phục, đàm phán,...

Để đánh giá năng lực của SV một cách chính xác GV phải phối hợp nhiều hình thức đánh giá: Thường xuyên, định kỳ, tổng kết, thông qua tình huống, dự án, thực hành, thực tế của SV. Trong đánh giá phải nhận xét năng lực của SV điểm gì tốt, điểm gì còn yếu cần bồi dưỡng và hoàn thiện; kết hợp đánh giá bằng điểm số với đánh giá bằng nhận xét và phải chỉ ra cho SV hướng phấn đấu để hoàn thiện và phát triển năng lực cá nhân. Đánh giá phải có tác dụng hình thành, phát triển năng lực tự kiểm tra, tự đánh giá cho SV.

3.2.6.3. Điều kiện thực hiện biện pháp

- Những quy định về đánh giá kết quả học tập của SV theo tiếp cận năng lực cần được thể hiện ngay khi thiết kế chương trình dạy học.

- GV và cán bộ quản lý cần thay đổi nhận thức về phương pháp dạy học và phương pháp kiểm tra, đánh giá hiện nay. GV nắm vững quy trình, cách thức tiến hành kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận năng lực.

- Nhà trường cần có hệ thống văn bản hướng dẫn và quản lý hoạt động kiểm tra, đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV theo tiếp cận năng lực.

3.2.7. *Mối quan hệ giữa các biện pháp*

- Các biện pháp nêu trên có mục đích, ý nghĩa riêng; nhưng chúng có liên quan mật thiết với nhau, đan kết vào nhau và tác động, thúc đẩy lẫn nhau. Các biện pháp đều hướng tới kích thích thái độ tích cực của SV trong việc lĩnh hội, củng cố tri thức, kỹ năng nghề nghiệp và rèn luyện, phát triển KNM. Từ đó, nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

- Các biện pháp nêu trên tạo thành một hệ thống nhằm phát triển KNM cho SV. Vì vậy cần vận dụng phối hợp, đồng bộ trong hoạt động giáo dục và đào tạo các chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế các trường CĐ nói chung, các trường CĐ khu vực TDMNPB nói riêng.

3.3. Thực nghiệm sư phạm

3.3.1. *Khái quát chung về quá trình thực nghiệm*

3.3.1.1. *Mục đích thực nghiệm*

Thực nghiệm được tiến hành nhằm thẩm định về tính hiệu quả và tính khả thi của các biện pháp phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB theo tiếp cận CDR.

3.3.1.2. *Đối tượng, nội dung*

Thực nghiệm sư phạm được tiến hành ở trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc với hai nội dung thực nghiệm:

i) *Nội dung thực nghiệm 1*: Tổ chức dạy học môn học có tích hợp KNM. Tiến hành TN song song, tương ứng với phương án TN là phương án ĐC.

- Xây dựng kế hoạch, mời chuyên gia và tổ chức tập huấn về dạy học tích hợp KNM cho đội ngũ GV trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc (nội dung tại phụ lục 4.1, 4.2). Sản phẩm đánh giá chất lượng và hiệu quả khoá tập huấn là giáo án tích hợp phát triển KNM cho SV (phụ lục 4.3; phụ lục 4.4).

- Lớp thực nghiệm:

+ Chọn lớp cao đẳng kế toán CĐKT5A (Số lượng 35 SV).

+ Chọn giáo án tích hợp môn Kế toán tài chính để tổ chức dạy học thực nghiệm (phụ lục 4.3; phụ lục 4.4). Đây là môn học có vị trí quan trọng trong chương trình đào tạo Cử nhân cao đẳng kế toán. Giáo án có tích hợp phát triển KN thuyết phục, KN giao tiếp, KN làm việc nhóm cho SV.

+ GV giảng dạy lớp thực nghiệm: GV Ngô Thị Cẩm Linh - Khoa Kinh tế, trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc.

- Lớp đối chứng (ĐC):

+ Chọn lớp cao đẳng kế toán CĐKT5B (Số lượng 35 SV).

+ Tổ chức dạy học môn Kế toán tài chính theo giáo án bình thường (phụ lục 4.6, phụ lục 4.7).

+ GV giảng dạy lớp ĐC: GV Ngô Thị Cẩm Linh (Khoa Kinh tế, trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc).

- Tiến hành đánh giá: Sau mỗi lần TN đo mức độ KN của SV lớp TN đồng thời đo mức độ KN lớp ĐC để so sánh lớp TN với lớp ĐC và so sánh với chính nó trước và sau TN. Ngoài ra, đánh giá kết quả học tập giữa kỳ và cuối kỳ để xem xét những tác động có ảnh hưởng đến kết quả học tập của SV như thế nào.

ii) *Nội dung thực nghiệm 2*: Dạy học môn học KNM theo tiếp cận module. Chúng tôi tiến hành thực nghiệm tác động. Xây dựng kế hoạch và mời chuyên gia tập huấn về dạy học KNM theo tiếp cận module cho GV. Sản phẩm của khóa tập huấn là GV soạn được bài dạy KNM (phụ lục 4.5) và tổ chức dạy thực nghiệm. GV giảng dạy KNM cho SV là GV Lê Hải Tài (Khoa Điện - Điện tử, trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc). Tham gia học thực nghiệm là 35 SV lớp CĐKT 5A. Nội dung giảng dạy: Module Kỹ năng giao tiếp (phụ lục 4.5). Chúng tôi tiến hành đo mức độ KN của SV trước và sau TN để so sánh.

3.3.1.3. *Giả thuyết thực nghiệm*

- KNM của SV sẽ phát triển dần trong quá trình TN tác động (mức độ KNM của SV sau TN sẽ cao hơn trước thực nghiệm).

- Mức độ KNM của SV lớp TN sẽ cao hơn so với mức độ KNM của SV lớp ĐC.

3.3.1.4. *Tiến trình thực nghiệm*

i) *Phương pháp*:

- Đối với nội dung thực nghiệm 1: Thời gian tiến hành thực nghiệm từ tháng 09/2014 đến tháng 12 năm 2014.

+ Lần 1: 9 tiết - Chương 5. Kế toán tài sản cố định (môn Kế toán tài chính). Sau đó chúng tôi đo kết quả TN lần 1, rút kinh nghiệm và điều chỉnh phương pháp.

+ Lần 2: 9 tiết - Chương 7. Kế toán chi phí sản xuất và tính giá thành sản phẩm (môn Kế toán tài chính). Sau đó lại đo kết quả lần 2 và so sánh kết quả của lớp TN trước và sau TN, kết quả lớp TN và lớp ĐC.

- Đối với nội dung thực nghiệm 2: Chúng tôi tiến hành 1 lần, thời gian từ ngày 03/09/2014 đến ngày 10/09/2014.

ii) Mỗi nội dung thực nghiệm được tiến hành theo trình tự sau:

- Giai đoạn chuẩn bị

Bước 1: Xây dựng chương trình và nội dung TN;

Bước 2: Lựa chọn nhóm ĐC và TN;

Bước 3: Bồi dưỡng đội ngũ GV;

- Giai đoạn triển khai thực nghiệm;

Bước 1: Khảo sát, đánh giá trình độ KNM của SV cả 2 nhóm TN và ĐC;

Bước 2: Tiến hành thực nghiệm tác động;

Bước 3: Kiểm tra, đánh giá trình độ KNM của SV lớp TN sau quá trình tác động so sánh với mức độ KNM của họ trước khi tác động và so sánh với mức độ KNM của SV lớp ĐC. Quan sát, đánh giá mức độ biểu hiện và hiệu quả các KNM của SV trước và sau TN. Nghiên cứu sản phẩm hoạt động của SV.

- Giai đoạn xử lý kết quả thực nghiệm.

+ Xử lý kết quả định lượng;

+ Xử lý kết quả định tính.

3.3.1.5. Tiêu chí đánh giá kết quả thực nghiệm sư phạm.

i) Về mặt định lượng: Để đánh giá được hiệu quả của các biện pháp thiết kế và tổ chức dạy học tích hợp phát triển KNM đã đề xuất, chúng tôi tiến hành thu thập và đánh giá kết quả thực nghiệm ở hai khía cạnh:

Thứ nhất, kết quả học tập môn Kế toán tài chính. Để đánh giá điều này, chúng tôi tiến hành xây dựng đề kiểm tra (mục A - phụ lục 4.10) để đánh giá kết quả của SV giữa học kỳ (trước khi tiến hành thực nghiệm) và đề thi kết thúc học phần (mục B - phụ lục 4.10) để đánh giá kết quả học tập cuối học kỳ (sau khi tiến hành thực nghiệm).

Thứ hai, mức độ thực hiện các nhóm KNM của SV. Chúng tôi thiết kế các bài tập tình huống để SV trả lời (phụ lục 4.8), đưa ra cách giải quyết và xây dựng các

tiêu chí chấm điểm, thang đo để xác định mức độ thực hiện các nhóm KNM (phụ lục 4.9); thiết kế các phiếu cho GV đánh giá (phụ lục 4.11) và SV tự đánh giá (phụ lục 4.12). Kết hợp quan sát, nghiên cứu các sản phẩm hoạt động của SV, trưng cầu ý kiến... để đánh giá cả về mặt định lượng và định tính tác động của các biện pháp thực nghiệm tới từng nhóm KNM của SV lớp TN và lớp ĐC.

- Các tiêu chí đánh giá kết quả học tập môn Kế toán tài chính của SV như sau:

Bài kiểm tra giữa kỳ, bài thi hết học phần (đánh giá học lực của SV khi học môn Kế toán tài chính trước và sau thực nghiệm) được xây dựng và đánh giá theo thang điểm 10. Cấu trúc bài kiểm tra (thời gian 60 phút), bài thi kết thúc học phần (thời gian 120 phút) gồm các câu hỏi tự luận. Nội dung được thiết kế dựa trên các kiến thức trong các bài học môn Kế toán tài chính mà SV đã được học (phụ lục 4.10).

Tổ chức cho SV lớp TN và lớp ĐC bài kiểm tra cùng đề kiểm tra và đề thi hết học phần đã được xây dựng. Dựa trên kết quả điểm đánh giá, các bài kiểm tra của SV được phân loại, tổng hợp, thống kê và sau đó xếp loại học lực môn Kế toán tài chính theo các mức độ sau:

- + Mức độ yếu, kém: < 5 điểm;
- + Mức độ trung bình: Từ 5 đến cận 7 điểm;
- + Mức độ khá: Từ 7 đến cận 8 điểm;
- + Mức độ giỏi: Từ 8 đến cận 9 điểm;
- + Mức độ xuất sắc: Từ 9 đến 10 điểm.

- Các tiêu chí đánh giá các nhóm KNM của SV trong thực nghiệm được xây dựng như sau:

- Sử dụng phiếu tự đánh giá KNM của SV trong dạy học tích hợp phát triển KNM (phụ lục 4.12) để tìm hiểu nhận thức của SV về các KNM được giảng dạy và yêu cầu SV tự đánh giá mức độ các KNM của bản thân theo các tiêu chí mà tác giả luận án đưa ra. Phiếu đánh giá KNM của SV trong dạy học module KN giao tiếp (phụ lục 4.8), gồm:

- + Phần 1: Tìm hiểu nhận thức của SV về các KNM được giảng dạy và yêu cầu SV tự đánh giá các KNM của bản thân theo các tiêu chí mà tác giả luận án đưa ra;
- + Phần 2: Chúng tôi xây dựng các tình huống để SV nhận xét và đưa ra những phân tích, giải thích cho sự lựa chọn của mình, sau đó thu thập các câu trả lời của SV và đánh giá từng SV theo các tiêu chí cụ thể.

- Đối với nội dung thực nghiệm 1: Trong bài học có tích hợp phát triển các KNM, mỗi KN được đánh giá bằng hệ thống các tiêu chí: KN giao tiếp gồm 6 tiêu chí, KN làm việc nhóm gồm 6 tiêu chí, KN thuyết phục gồm 5 tiêu chí. Đối với nội dung thực nghiệm 2: Đánh giá KN giao tiếp của SV gồm 6 tiêu chí. Mỗi tiêu chí có 3 mức độ thang đo và mỗi SV được đánh giá bằng 1 phiếu, sau đó chúng tôi xử lý kết quả trên phiếu đánh giá.

Các mức độ điểm được quy định (đã được trình bày ở chương 2 của luận án):

- + Mức độ thấp ($1 \leq \bar{X} \leq 1,67$);
- + Mức độ trung bình ($1,68 \leq \bar{X} \leq 2,34$);
- + Mức độ cao ($2,35 \leq \bar{X} \leq 3$).

ii) *Về mặt định tính*: Tiến hành phỏng vấn xin ý kiến đánh giá của GV giảng dạy thực nghiệm về tính khả thi và khả năng áp dụng trên diện rộng của biện pháp thực nghiệm. Ngoài ra, kèm theo một số chỉ tiêu hỗ trợ đó là: Đánh giá thái độ, hứng thú của SV trong quá trình học tập thông qua quan sát và phiếu tự đánh giá. Các mức độ hứng thú và hành vi như sau:

Mức độ 1: Không thích:

- SV tỏ ra thờ ơ, chán nản và không chú ý trong quá trình dạy học. Có những biểu hiện không bằng lòng, khó chịu;
- Thụ động, không tham gia vào hoạt động chung; không chuẩn bị cho hoạt động học trên lớp.

Mức độ 2: Bình thường:

- SV không hào hứng, tích cực trong quá trình dạy học;
- Đã tham gia vào hoạt động nhưng đôi khi còn mất tập trung, đôi khi biết phối hợp với GV và SV khác trong chuẩn bị và tổ chức hoạt động.

Mức độ 3: Thích:

- SV tỏ ra hào hứng, phấn khởi, vui vẻ với việc học tập;
- Tham gia tích cực vào hoạt động, có ý thức trách nhiệm trong hoạt động chung; chăm chú theo dõi, quan sát, có sự cộng tác tích cực chủ động trong phối hợp với bạn và nhóm; trao đổi, cộng tác với GV để thực hiện hiệu quả hoạt động học tập.

3.3.1.6. Phương thức xử lý kết quả thực nghiệm sư phạm

i) *Về mặt định lượng*: Sử dụng phần mềm excel để tính toán các tham số đặc trưng của mẫu và kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình.

- Sử dụng kiểm định t-test: Paired Two Sample for Means - để so sánh giá trị trung bình của SV trước và sau thực nghiệm.

- Sử dụng kiểm định t-test: Two-Sample Assuming Equal Variances- để so sánh giá trị trung bình của SV lớp thực nghiệm và lớp đối chứng.

Giả thuyết H_0 : “Không có sự khác nhau giữa kết quả của hai nhóm”. H_1 : “Có sự khác nhau giữa kết quả hai nhóm” (sự khác nhau có ý nghĩa thống kê).

Phân vị hai phía $t_{\alpha/2}$ là: t Critical two - tall.

Nếu trị tuyệt đối của $t > t_{\alpha/2}$ thì bác bỏ H_0 , chấp nhận H_1

Nếu trị tuyệt đối của $t \leq t_{\alpha/2}$ thì bác bỏ H_1 , chấp nhận H_0

ii) *Về mặt định tính*: Phân tích sản phẩm hoạt động của SV, quan sát SV trong quá trình tham gia hoạt động, phiếu tự đánh giá, phỏng vấn giảng viên và SV.

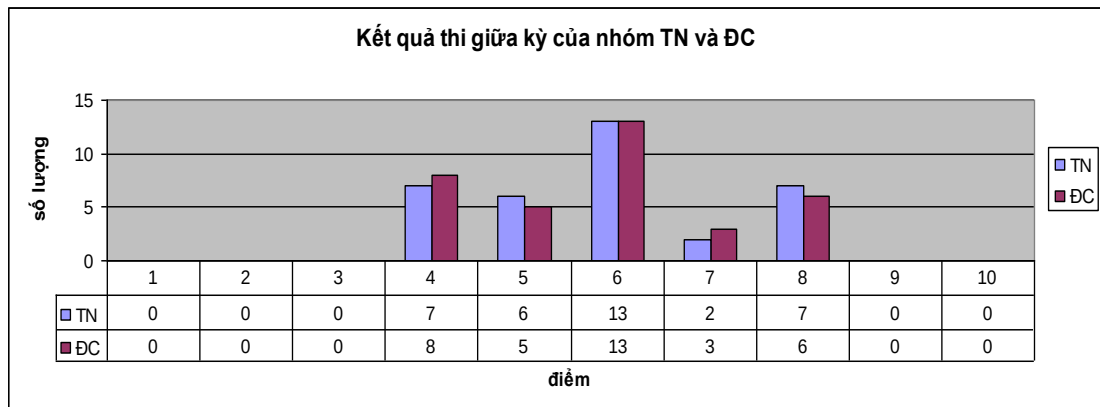
3.3.2. Kết quả và đánh giá

3.3.2.1. *Kết quả thực nghiệm tổ chức dạy học tích hợp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên cao đẳng ngành kế toán (lớp CDKT5A, CDKT5B)*

a. Phân tích kết quả học tập của sinh viên

Căn cứ kết quả học tập trước TN và sau TN của SV lớp TN và lớp ĐC (phụ lục 4.14) để phân tích.

a-1. Phân tích kết quả học tập của sinh viên trước thực nghiệm



Biểu đồ 3.1. Kết quả thi giữa kỳ môn Kế toán tài chính của SV lớp TN và lớp ĐC

Kết quả kiểm tra giữa kỳ của SV lớp TN và lớp ĐC tại biểu đồ 3.1, cho thấy:

- Số lượng SV của lớp TN và lớp ĐC bằng nhau và kết quả học tập của SV hai lớp là tương đồng nhau.

- Điểm số các bài kiểm tra của SV cả hai nhóm không có sự chênh lệch nhiều. Điểm bài kiểm tra của SV lớp TN và lớp ĐC đều được trải từ điểm 4 đến điểm 8,

trong đó, số lượng các bài kiểm tra đạt điểm 6 chiếm tỷ lệ nhiều nhất. Kiểm định T-Test phụ thuộc giữa nhóm TN và ĐC ta có kết quả như sau:

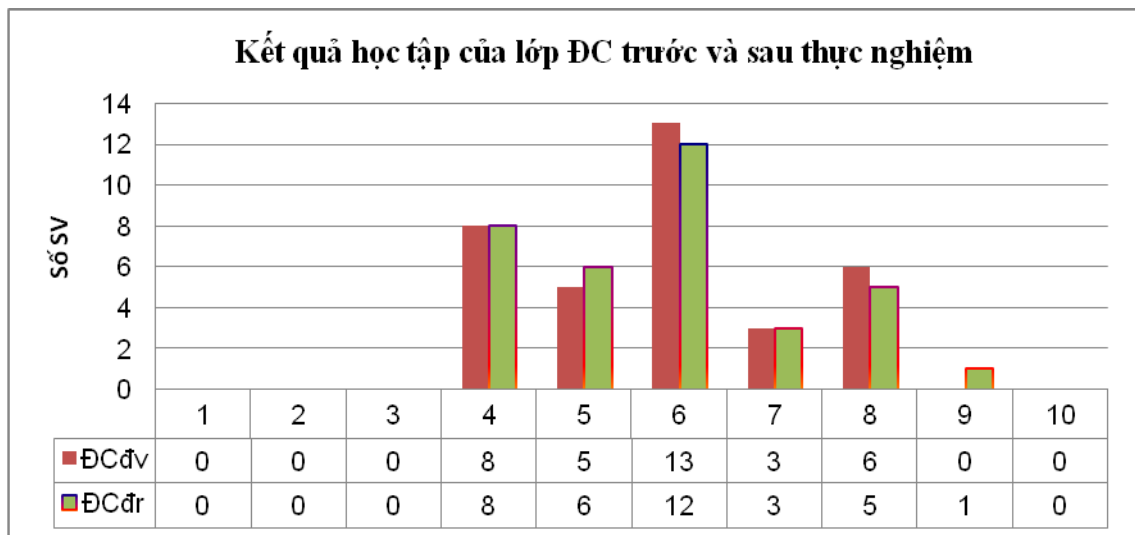
Bảng 3.1. So sánh 2 giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập giữa học kỳ của lớp TN và ĐC

	<i>TNđv</i>	<i>ĐCđv</i>
Mean	5,885714	5,828571
Variance	1,868908	1,852101
Observations	35	35
t Stat	0,175253	
t Critical two-tail	1,995469	

- Trị tuyệt đối của $t = 0,175253 < 1,995469$. Điều này chứng tỏ sự khác nhau về điểm số của các bài kiểm tra của SV giữa hai lớp TN và ĐC không có ý nghĩa, sự khác nhau giữa kết quả các bài kiểm tra xảy ra phần lớn là do ngẫu nhiên.

a-2. Phân tích kết quả học tập của sinh viên sau thực nghiệm

** Phân tích kết quả học tập của SV lớp ĐC trước và sau TN*



Biểu đồ 3.2. Kết quả thi giữa kỳ môn Kế toán tài chính của SV lớp ĐC trước và sau TN

Có thể thấy kết quả điểm bài kiểm tra của SV trước và sau khi thực nghiệm lớp ĐC không có sự thay đổi đáng kể, điểm trung bình của các bài kiểm tra sau TN và trước TN bằng nhau (5,83đ)

Thực hiện phép kiểm định T-Test phụ thuộc theo cặp đối với kết quả trước và sau TN của lớp ĐC có kết quả như sau:

Bảng 3.2. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập trước và sau TN của lớp ĐC

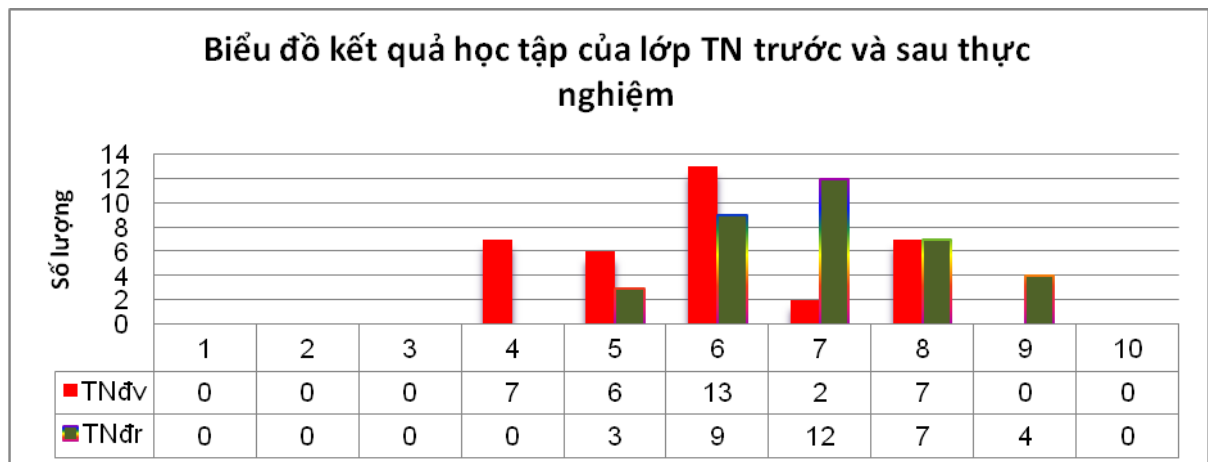
t-Test: Paired Two Sample for Means		
	<i>ĐCđv</i>	<i>ĐCđr</i>
Mean	5,829	5,8286
Variance	1,852	2,0286
Observations	35	35
t Stat	0	
t Critical two-tail	2,032	

Trị tuyệt đối của T (trị số kiểm định giả thuyết) = 0 < t Critical two-tail (trị số kiểm định tiêu chuẩn) = 2,032. Do đó, giả thuyết H1 bị bác bỏ và giả thuyết H0 được chấp nhận. Điều này chứng tỏ sự khác nhau về điểm số của 2 bài kiểm tra của SV trước và sau TN của lớp ĐC không có ý nghĩa, sự khác nhau phần lớn là do ngẫu nhiên.

** Phân tích kết quả học tập của SV lớp TN trước và sau TN.*

Song song với việc tiến hành phân tích, so sánh kết quả học tập của SV lớp TN trước và sau TN, chúng tôi cũng tiến hành thống kê, so sánh mối quan hệ về điểm số của các bài kiểm tra trước và sau thực nghiệm của SV lớp TN.

Kết quả học tập môn Kế toán tài chính của SV lớp TN tại biểu đồ 3.3, kết quả cho thấy, điểm số các bài kiểm tra trước và sau TN của SV lớp TN có sự thay đổi đáng kể cả về điểm trung bình và mức độ.



Biểu đồ 3.3. Kết quả thi giữa kì môn Kế toán tài chính của SV lớp TN trước và sau TN

Thực hiện phép kiểm định T-Test phụ thuộc theo cặp đối với kết quả trước và sau TN của lớp ĐC, kết quả như sau:

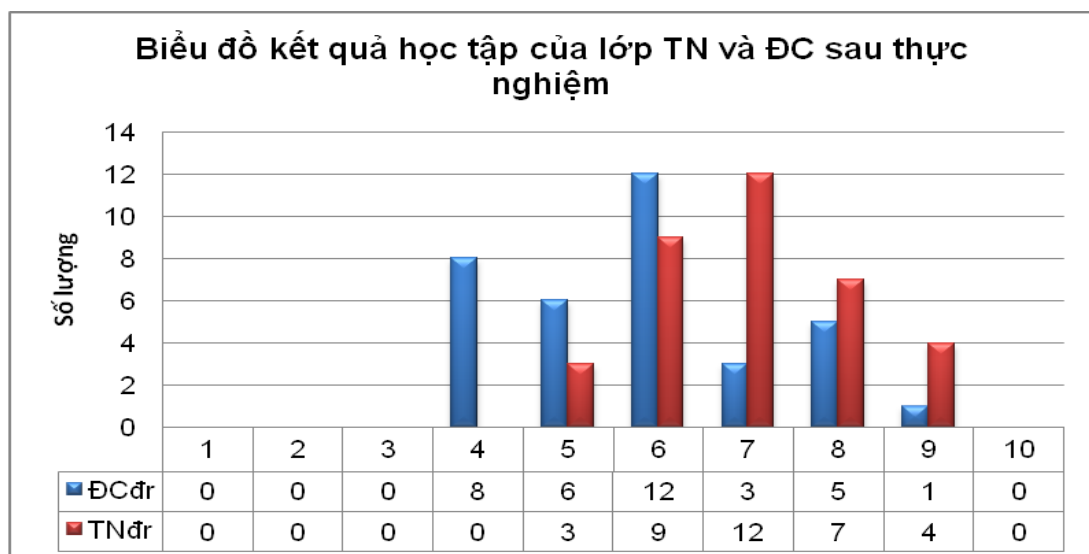
Bảng 3.3. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập trước và sau TN của lớp TN

t-Test: Paired Two Sample for Means		
	<i>TNđv</i>	<i>TNđr</i>
Mean	5,885714	7
Variance	1,868908	1,294117647
Observations	35	35
t Stat	-9,75	
t Critical two-tail	2,032244	

Trị tuyệt đối của t (trị số kiểm định giả thuyết) = 9,75 > t Critical two-tail (trị số kiểm định tiêu chuẩn) = 2,032. Do đó, giả thuyết H_0 bị bác bỏ và giả thuyết H_1 được chấp nhận và sự khác biệt này có ý nghĩa thống kê. Điều này có thể khẳng định các biện pháp thực nghiệm đã có tác động đến kết quả học tập, góp phần nâng cao chất lượng và hiệu quả dạy học môn học.

** Phân tích kết quả học tập của SV nhóm TN và ĐC sau TN*

Tiến hành phân tích so sánh thêm kết quả các bài kiểm tra của SV sau khi tiến hành TN của cả lớp TN và lớp ĐC để có thể khẳng định hơn nữa tác động của các biện pháp thực nghiệm đến kết quả học tập môn Kế toán tài chính của SV. Kết quả cụ thể được thống kê trong bảng và biểu đồ ở biểu đồ 3.4 dưới đây:



Biểu đồ 3.4. Kết quả thi giữa kì môn Kế toán tài chính của SV lớp TN và ĐC sau TN

Kết quả cho thấy: Số điểm khá giỏi của SV lớp TN cao hơn hẳn so với số điểm khá giỏi của SV lớp ĐC. Điểm trung bình các bài kiểm tra của SV cả lớp TN và lớp ĐC có sự chênh lệch về điểm số và mức độ. Kết quả học tập môn học của SV lớp TN và lớp ĐC trước TN đều ở mức độ TB thì sau TN mức độ của lớp TN đã tăng lên một bậc đạt mức độ khá. Xem xét những đặc trưng của mẫu có thể thấy sự khác biệt đó.

Bảng 3.4. Mô tả những tham số thống kê kết quả học tập của lớp TN và lớp ĐC sau TN

		Các tham số đặc trưng	
		<i>TNđr</i>	<i>ĐCđr</i>
Giá trị trung bình	Mean	7	5,83
Sai số mẫu	Standard Error	0,1922	0,2407
Trung vị	Median	7	6
Số trội	Mode	7	6
Độ lệch chuẩn	Standard Deviation	1,1376	1,4242
Phương sai mẫu	Sample Variance	1,2941	2,0285
Khoảng biến thiên	Range	4	5
Tối thiểu	Minimum	5	4
Tối đa	Maximum	9	9
Tổng	Sum	245	204
Số lượng mẫu	Count	35	35
Độ chính xác (95%)	Confidence Level (95.0%)	0,3908	0,4892

Kết quả bảng 3.4 cho thấy có sự khác biệt về điểm kết quả học tập giữa lớp TN và lớp ĐC. Vậy sự khác nhau đó có ý nghĩa thống kê hay không? Để làm rõ tiến hành thực hiện phép kiểm định T-Test với mẫu bé, độc lập, hai phương sai khác nhau (hai mẫu riêng biệt), kết quả tại bảng 3.5. Số liệu cho thấy trị tuyệt đối của T (trị số kiểm định giả thuyết) $TN = 3,80 > T \text{ Critical two-tail}$ (trị số kiểm định tiêu chuẩn) $= 1,995$. Do đó, giả thuyết H_0 bị bác bỏ và giả thuyết H_1 được chấp nhận. Như vậy, sự khác biệt giữa các giá trị trung bình ($\bar{X}$) ở lớp TN và lớp ĐC là có ý nghĩa về mặt khoa học.

Bảng 3.5. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) kết quả học tập của lớp TN và ĐC sau TN

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances		
	<i>TNđr</i>	<i>ĐCđr</i>
Mean	7	5,828571
Variance	1,294	2,029
Observations	35	35
Pooled Variance	1,66	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	68	
t Stat	3,802	
P(T<=t) one-tail	0,00015	
t Critical one-tail	1,668	
P(T<=t) two-tail	0,00031	
t Critical two-tail	1,995	

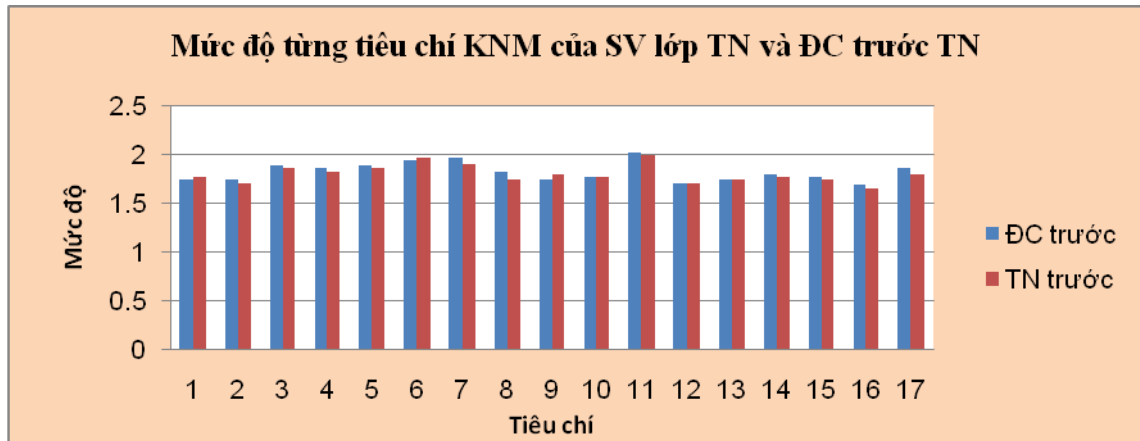
b. Phân tích mức độ phát triển kỹ năng mềm của sinh viên trong dạy học tích hợp môn Kế toán tài chính

b-1. Phân tích mức độ kỹ năng mềm của sinh viên trước thực nghiệm

Mức độ từng tiêu chí đánh giá KNM của SV lớp TN và lớp ĐC được thể hiện tại bảng 3.6 và biểu đồ 3.5. Kết quả cho thấy có sự khác biệt về điểm TB của từng tiêu chí. Từng tiêu chí của lớp TN và lớp ĐC có sự khác nhau và sự khác nhau đó có ý nghĩa thống kê hay không? Chúng tôi, thực hiện phép kiểm định T-Test với mẫu bé, độc lập, hai phương sai khác nhau (hai mẫu riêng biệt). Kết quả tại bảng 3.7.

Bảng 3.6. Mức độ từng tiêu chí KNM đo trước thực lớp của lớp TN và lớp ĐC

STT	KỸ NĂNG		ĐTB Lớp ĐC (trướcTN)	ĐTB Lớp TN (trướcTN)
1	Kỹ năng thuyết phục	1. Kỹ năng xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng	1,74	1,77
		2. Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng	1,74	1,71
		3. Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng	1,89	1,86
		4. Kỹ năng chia sẻ, hợp tác	1,86	1,83
		5. Kỹ năng cảm hóa, tạo động lực cho đối tượng	1,89	1,86
			1,82	1,81
2	Kỹ năng giao tiếp	1. Hiểu biết về mục đích giao tiếp	1,94	1,97
		2. Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp	1,97	1,91
		3. Kỹ năng lắng nghe tích cực	1,83	1,74
		4. Kỹ năng nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp	1,74	1,80
		5. Kỹ năng phối hợp các phương tiện giao tiếp	1,77	1,77
		6. Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp	2,03	2,00
			1,88	1,85
3	Kỹ năng làm việc nhóm	1. Kỹ năng tổ chức hoạt động nhóm	1,71	1,71
		2. Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm	1,74	1,74
		3. Kỹ năng làm việc hợp tác	1,80	1,77
		4. Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm	1,77	1,74
		5. Kỹ năng lắng nghe tích cực	1,69	1,66
		6. Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm	1,86	1,80
		TBC	1,76	1,74



Biểu đồ 3.5. Mức độ từng tiêu chí KNM của SV lớp TN và ĐC trước TN

Bảng 3.7. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của lớp TN và lớp ĐC trước TN

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances		
	<i>ĐC trước</i>	<i>TN trước</i>
Mean	1,82	1,8
Variance	0,01	0,01
Observations	17	17
Pooled Variance	0,01	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	32	
t Stat	0,57	
P(T<=t) one-tail	0,29	
t Critical one-tail	1,69	
P(T<=t) two-tail	0,57	
t Critical two-tail	2,04	

Số liệu bảng 3.7 cho thấy trị tuyệt đối của T (trị số kiểm định giả thuyết) TN= 0,57 < T Critical two-tail (trị số kiểm định tiêu chuẩn) = 2,04. Do đó, giả thuyết H1 bị bác bỏ và giả thuyết H0 được chấp nhận. Như vậy, sự khác biệt giữa các giá trị trung bình ($\bar{X}$) ở các lớp TN và ĐC là không có ý nghĩa về mặt khoa

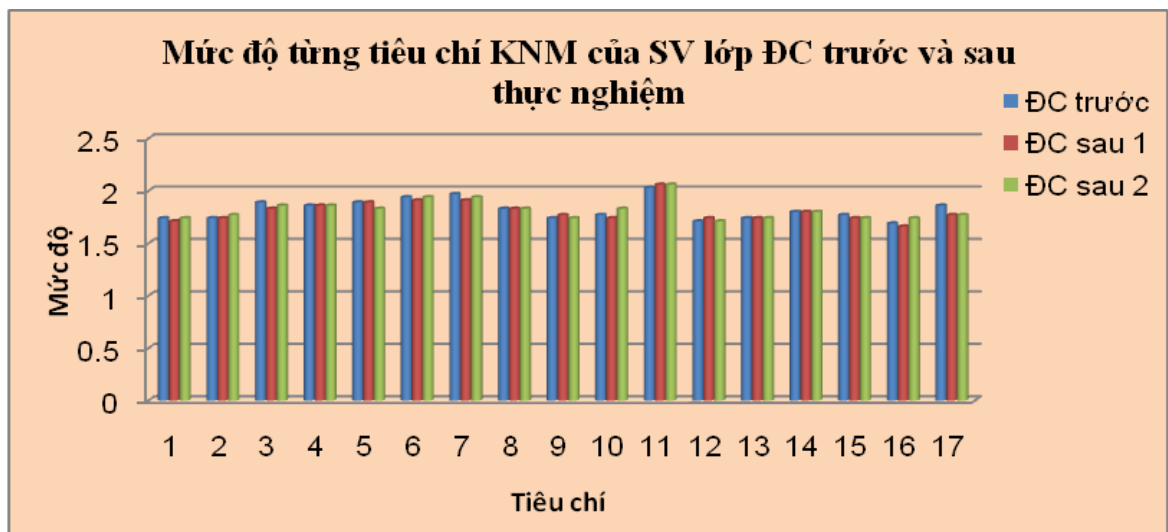
học. Nói cách khác, chênh lệch của lớp TN và lớp ĐC xảy ra do ngẫu nhiên và không có sự khác biệt ý nghĩa giữa mức độ KNM của SV trong lớp TN và lớp ĐC. Vì vậy, nếu sau thực nghiệm, giữa hai nhóm có sự khác biệt thì sự khác biệt đó là do các biện pháp tác động tạo ra chứ không phải là có từ trước trong bản thân SV các lớp TN và lớp ĐC.

b-2. Phân tích mức độ phát triển kỹ năng mềm của sinh viên sau thực nghiệm

Sau khi tiến hành thực nghiệm lần 1 và lần 2 chúng tôi tiến hành đo lại mức độ KNM của SV ở cả hai lớp TN và lớp ĐC thông qua sự đánh giá của SV và GV trên cơ sở các tiêu chí được thể hiện qua các mẫu phiếu. Kết quả thu được như sau:

** Phân tích mức độ phát triển KNM của SV lớp ĐC (CĐKT5B) trước và sau TN.*

Các số liệu thống kê (phụ lục 4.13) cho thấy mức độ phát triển KNM của SV trước và sau khi TN của lớp ĐC không có sự thay đổi đáng kể, điểm trung bình trước TN là 1,82đ và sau TN lần 1 là 1,81đ, sau thực nghiệm lần 2 là 1,82đ. Chúng ta sẽ nhận thấy rõ hơn mức độ giữa từng tiêu chí tại biểu đồ 3.6.



Biểu đồ 3.6. Mức độ từng tiêu chí KNM của SV lớp ĐC trước và sau TN

Để kiểm định những giá trị trên, tiến hành thực hiện phép kiểm định T-Test phụ thuộc theo cặp đối với kết quả trước và sau thực nghiệm của SV lớp ĐC. Kết quả tại bảng 3.8. Số liệu cho thấy trị tuyệt đối của T^1 (trị số kiểm định giả thuyết của lớp ĐC trước và sau thực nghiệm lần 1) = 1,94 và T^2 (trị số kiểm định giả thuyết của lớp ĐC sau thực nghiệm lần 1 và lần 2) = 1,33 < t Critical two-tail (trị số kiểm định tiêu chuẩn) = 2,12. Do đó, giả thuyết H_1 bị bác bỏ và giả thuyết H_0 được chấp nhận.

Bảng 3.8. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của lớp ĐC trước và sau TN

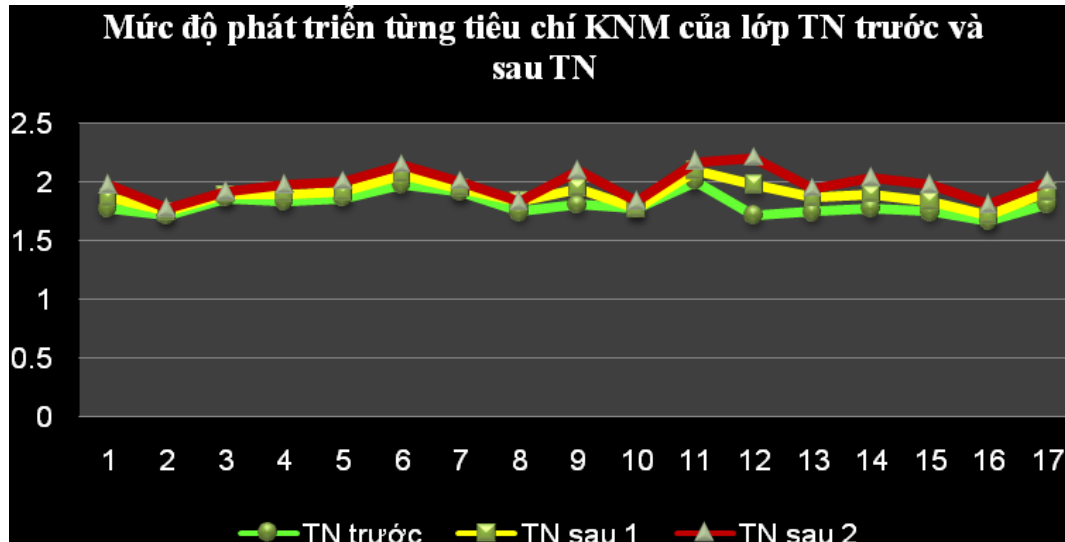
t-Test: Paired Two Sample for Means				
	<i>Lớp ĐC trước TN</i>	<i>Lớp ĐC sau TN lần 1</i>	<i>Lớp ĐC sau TN lần 2</i>	<i>Lớp ĐC sau TN lần 1</i>
Mean	1,82	1,81	1,82	1,81
Variance	0,01	0,01	0,01	0,01
Observations	17	17	17	17
Pearson Correlation	0,95		0,93	
Hypothesized Mean Difference	0		0	
Df	16		16	
t Stat	1,94		1,33	
P(T<=t) one-tail	0,04		0,1	
t Critical one-tail	1,75		1,75	
P(T<=t) two-tail	0,07		0,2	
t Critical two-tail	2,12		2,12	

Như vậy, sự khác biệt giữa các giá trị trung bình ($\bar{X}$) ở lớp ĐC trước và sau TN không có ý nghĩa về mặt khoa học (chênh lệch giữa trước và sau TN xảy ra do ngẫu nhiên và không có sự khác biệt ý nghĩa giữa mức độ các KNM của SV lớp ĐC).

** Phân tích mức độ phát triển KNM của SV lớp TN (CDKT5A) trước và sau TN.*

Các số liệu thống kê (phụ lục 4.13) cho thấy mức độ phát triển KNM của SV trước và sau khi TN có sự thay đổi theo chiều hướng đi lên, điểm trung bình trước thực nghiệm là 1,80đ, sau thực nghiệm lần 1 là 1,89đ sau thực nghiệm lần 2 là 1,98đ. Chúng ta sẽ nhận thấy rõ hơn mức độ khác biệt của từng tiêu chí tại hình 3.7.

Kết quả tại biểu đồ 3.7 có thể thấy: Đường biểu diễn KNM của SV trước thực nghiệm thấp nhất, sau đó đến đường biểu diễn KNM của SV sau thực nghiệm lần 1 và trên cùng là đường biểu diễn KNM của SV sau thực nghiệm lần 2. Điều này đã chứng minh được những tác động thực nghiệm đã phát triển KNM cho SV.



Biểu đồ 3.7. Mức độ phát triển từng tiêu chí KNM của SV lớp TN trước và sau TN

Để có thể khẳng định kết luận trên là đúng, tiếp tục tiến hành kiểm định những giá trị trên bằng phép kiểm định T-Test phụ thuộc theo cặp đối với kết quả trước và sau thực nghiệm lần 1 và 2 của nhóm thực nghiệm, kết quả tại bảng 3.9.

Bảng 3.9. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của SV lớp TN trước và sau TN

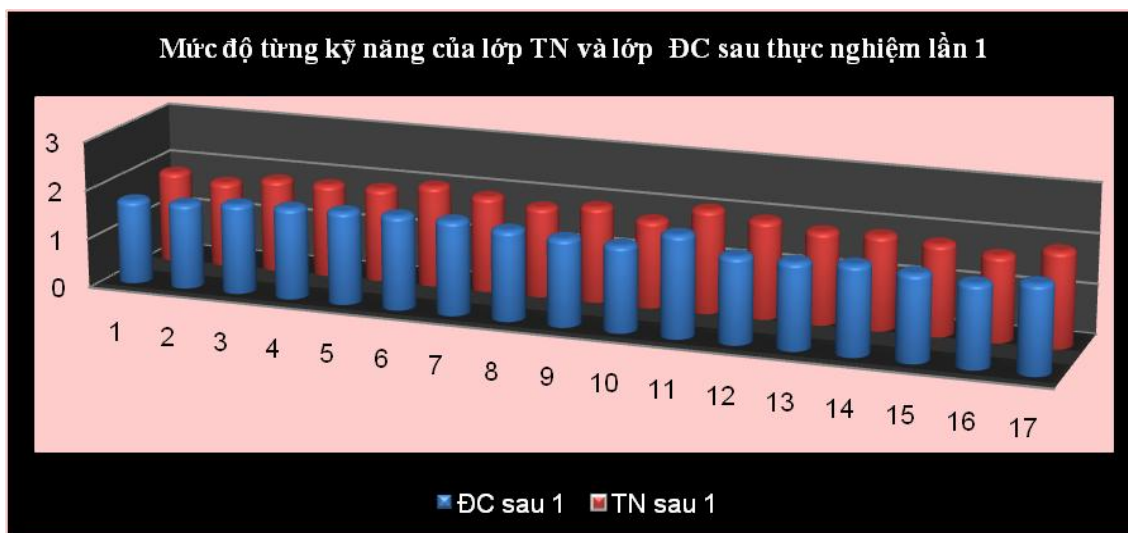
t-Test: Paired Two Sample for Means				
	Lớp TN trước TN	Lớp TN sau TN lần 1	Lớp TN sau TN lần 1	Lớp TN sau TN lần 2
Mean	1,803361	1,89	1,89	1,98
Variance	0,0086	0,01	0,01	0,02
Observations	17	17	17	17
Pearson Correlation	0,8151		0,91	
Hypothesized Mean Difference	0		0	
df	163		16	
t Stat	-5,9		-6,97	
t Critical two-tail	2,12		2,12	

Trị tuyệt đối của T^1 (trị số kiểm định giả thuyết của lớp TN trước và sau thực nghiệm lần 1) = 5,9 và T^2 (trị số kiểm định giả thuyết của lớp TN sau thực

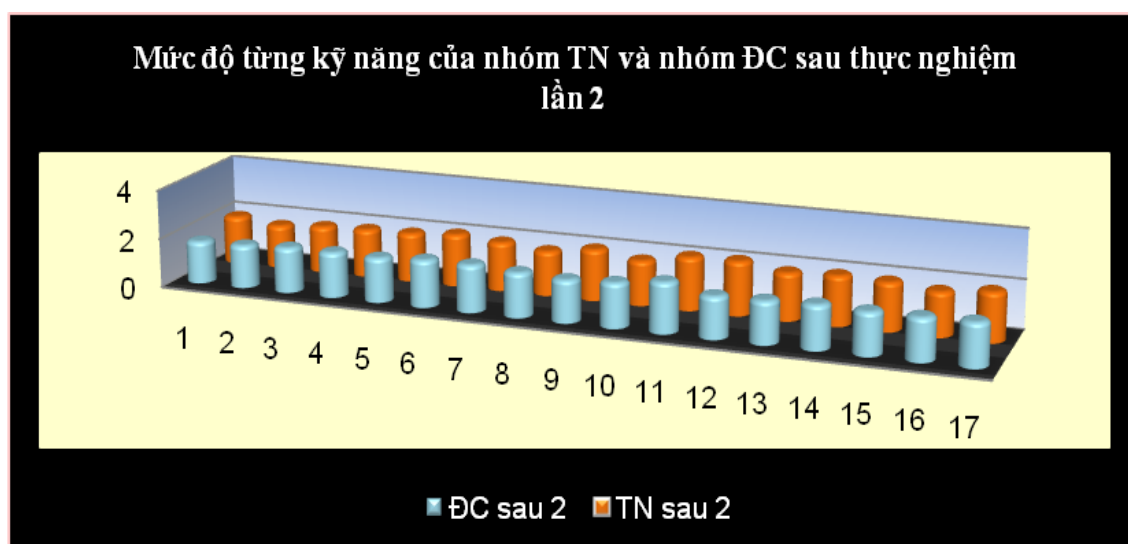
thực nghiệm lần 1 và lần 2) = 6,97 > t Critical two-tail (trị số kiểm định tiêu chuẩn) = 2,12. Do đó, giả thuyết H_0 bị bác bỏ và giả thuyết H_1 được chấp nhận. Như vậy, sự khác biệt giữa các giá trị trung bình ($\bar{X}$) ở lớp TN trước và sau thực nghiệm có ý nghĩa về mặt khoa học.

** Phân tích mức độ phát triển KNM của SV lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm*

Mức độ KNM của SV lớp ĐC và lớp TN được thể hiện ở biểu đồ 3.8 và 3.9:



Biểu đồ 3.8. Mức độ từng KN của lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm lần 1



Biểu đồ 3.9. Mức độ từng KN của lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm lần 2

Căn cứ bảng số liệu (phụ lục 4.13) và hình 3.8, hình 3.9 đi đến nhận định về mức độ từng KNM của SV lớp TN và lớp ĐC sau TN như sau:

1) Sau thực nghiệm lần 1, điểm trung bình chung mức độ các KN của SV trong lớp TN (TBC: 1,89đ) cao hơn điểm trung bình chung mức độ các KN của SV trong lớp ĐC (TBC: 1,81đ).

2) Sau thực nghiệm lần 2, điểm trung bình chung mức độ các KNM của SV trong lớp TN (TBC: 1,82đ) cao hơn điểm trung bình chung mức độ các KNM của SV trong lớp ĐC (TBC 1,98đ).

3) Điểm trung bình mức độ từng KNM của SV trong lớp TN cao hơn so với điểm trung bình mức độ từng KNM của SV trong lớp ĐC.

Xem xét những đặc trưng của mẫu có thể thấy rõ sự khác biệt đó.

Bảng 3.10. Mô tả những tham số thống kê tiêu chí KNM của SV lớp TN và lớp ĐC sau TN lần 1 và lần 2

		Các tham số đặc trưng			
		<i>TN sau 1</i>	<i>ĐC sau 1</i>	<i>TN sau 2</i>	<i>ĐC sau 2</i>
Giá trị trung bình	Mean	1,89	1,81	1,98	1,82
Sai số mẫu	Standard Error	0,02	0,02	0,03	0,02
Trung vị	Median	1,89	1,77	1,97	1,8
Số trội	Mode	1,89	1,74	1,97	1,74
Độ lệch chuẩn	Standard Deviation	0,1	0,1	0,13	0,09
Phương sai mẫu	Sample Variance	0,01	0,01	0,02	0,01
Độ nhọn đỉnh	Kurtosis	0,17	1,46	-0,6	1,45
Độ nghiêng	Skewness	0,25	1,04	0,09	1,28
Khoảng biến thiên	Range	0,37	0,4	0,43	0,34
Tối thiểu	Minimum	1,71	1,66	1,77	1,71
Tối đa	Maximum	2,09	2,06	2,2	2,06
Tổng	Sum	32,1	30,7	33,6	30,9
Số lượng mẫu	Count	17	17	17	17
Độ chính xác (95%)	Confidence Level (95.0%)	0,05	0,05	0,05	0,05

Để kiểm định sự khác biệt về giá trị trung bình giữa lớp TN và ĐC có ý nghĩa thống kê hay không, chúng tôi thực hiện phép kiểm định T-Test với mẫu bé, độc lập, hai phương sai khác nhau (hai mẫu riêng biệt), kết quả tại bảng 3.11.

Kết quả tại bảng 3.11 cho thấy: Trị tuyệt đối của T^1 (trị số kiểm định giả thuyết của lớp ĐC và TN sau thực nghiệm lần 1) = 2,4 và T^2 (trị số kiểm định giả thuyết của lớp ĐC và TN sau thực nghiệm lần 2) = 4,22 > t Critical two-tail (trị số kiểm định tiêu chuẩn) = 2,04. Do đó, giả thuyết H_0 bị bác bỏ và giả thuyết H_1 được chấp nhận. Như vậy, sự khác biệt giữa các giá trị trung bình ($\bar{X}$) ở lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm có ý nghĩa về mặt khoa học.

Bảng 3.11. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của SV lớp TN và lớp ĐC sau thực nghiệm lần 1 và lần 2

t-Test: Two-Sample Assuming Equal Variances				
	<i>ĐC sau 1</i>	<i>TN sau 1</i>	<i>TN sau 2</i>	<i>ĐC sau 2</i>
Mean	1,81	1,89	1,98	1,82
Variance	0,01	0,01	0,02	0,01
Observations	17	17	17	17
Pooled Variance	0,01		0,01	
Hypothesized Mean Difference	0		0	
df	32		32	
t Stat	-2,4		4,22	
P(T<=t) one-tail	0,01		0	
t Critical one-tail	1,69		1,69	
P(T<=t) two-tail	0,02		0	
t Critical two-tail	2,04		2,04	

*** Phân tích định tính về nội dung thực nghiệm thứ nhất:**

- Quan sát giờ học khi tiến hành thực nghiệm nhận thấy: SV có hứng thú với giờ học hơn, thể hiện ở mức độ tập trung và số lần giơ tay phát biểu, tinh thần học tập hợp tác trong lớp học.

- Thu thông tin phản hồi từ phía SV: Sử dụng kỹ thuật 321 để thu thông tin phản hồi từ phía SV sau khi kết thúc thực nghiệm. Yêu cầu SV viết ra giấy:

- + 03 điều thích nhất khi tham gia những tiết học có tích hợp phát triển KNM.
- + 02 điều mong muốn sau khi tham gia những tiết học có tích hợp phát triển KNM.
- + 01 ý kiến góp ý để có những giờ học hiệu quả hơn.

Các ý kiến trả lời có nhiều nội dung trùng lặp, chúng tôi liệt kê những câu trả lời điển hình như sau:

- + Có 03 điều thích nhất khi tham gia những tiết học có tích hợp phát triển KNM:

- Hiểu bài nhanh và nhớ bài lâu hơn.
- Giờ học rất sôi nổi, tạo được cảm giác thoải mái, không gò bó.
- Có cơ hội để trao đổi với bạn về những nội dung học tập.
- Có cơ hội để rèn luyện kỹ năng nói, thuyết trình, giao tiếp với bạn bè.
- Được thể hiện quan điểm của mình về nội dung học tập và phải thuyết phục được các bạn đồng ý với quan điểm của mình.
- Có cơ hội để hợp tác với bạn trong học tập và hình thành ý thức làm việc trong nhóm.
- Tạo ra môi trường thân thiện giữa GV - SV và SV - SV.
- ...

- + Có 02 điều mong muốn sau khi tham gia những tiết học có tích hợp phát triển KNM

- Mong muốn được tham dự nhiều tiết học tổ chức như vậy hơn nữa.
- Mong muốn phương pháp dạy học này của GV sẽ được áp dụng cho tất cả các môn học.
- SV có cơ hội để thể hiện mình hơn nữa.
- Mong muốn phương pháp dạy học này sớm được áp dụng
- ...

- + Có 01 ý kiến góp ý để có những giờ học hiệu quả hơn

- GV cần đưa thêm nhiều ví dụ và nhiều bài tập hơn cho SV
- Trong một số hoạt động, SV sử dụng máy tính để làm việc nhóm và trình bày sản phẩm sẽ tốt hơn là dùng giấy A0.

- Phỏng vấn GV sau giờ thực nghiệm: Tiến hành phỏng vấn GV Ngô Thị Cẩm Linh (GV dạy thực nghiệm và đối chứng): *“Cô giáo có nhận xét và cảm giác thế nào về những tiết dạy thực nghiệm của mình?”*, cô Linh chia sẻ: *“Thứ nhất qua thực tiễn tiếp xúc với các công ty sử dụng lao động, tôi biết SV của mình còn yếu về KNM. Tôi hiểu KN nói chung, KNM nói riêng được hình thành thông qua hoạt động trải nghiệm và được củng cố thường xuyên, liên tục. Thứ hai khi được hướng dẫn soạn giáo án tích hợp phát triển KNM tôi thấy rất hay, tuy nhiên do chúng tôi quen với những phương pháp dạy học truyền thống và trong dạy học chỉ quan tâm đến nội dung kiến thức của môn học bởi vậy lần đầu soạn giáo án tích hợp cảm thấy rất khó. Thứ ba sau mỗi giờ dạy thực nghiệm, tôi lại rút kinh nghiệm và điều chỉnh nội dung, phương pháp của giáo án tiếp theo. Hiệu quả dạy học có thể thấy ngay được ở ý thức và thái độ tham gia của SV trong giờ học. Theo tôi, dạy học tích hợp phát triển KNM cần được triển khai rộng để SV có nhiều hơn nữa những cơ hội trải nghiệm KNM, có việc làm ngay sau khi tốt nghiệp, ổn định và thành công trong cuộc sống”*.

Th.s Trần Quyền Quý tham gia dự giờ dạy thực nghiệm chia sẻ: *“Tôi thấy điều đầu tiên là SV rất hào hứng khi tham gia các hoạt động trong tiết học, các em được rèn kỹ năng thuyết trình, làm việc nhóm, thuyết phục một cách rất tự nhiên. Là người GV, tôi mong muốn có những giờ học sôi nổi và hiệu quả như vậy. Tôi sẽ áp dụng cách tổ chức dạy học có tích hợp KNM như thế này”*.

3.3.2.2. Kết quả thực nghiệm tổ chức dạy học kỹ năng mềm cho sinh viên

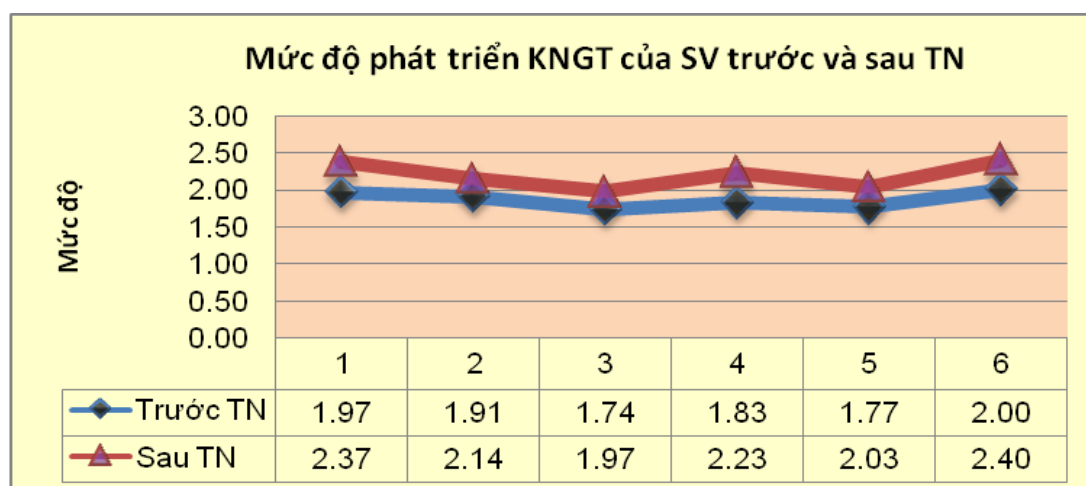
Đánh giá KN giao tiếp: Bao gồm 6 tiêu chí được trình bày ở chương 2 và phụ lục của luận án. Cách đánh giá KNM được trình bày ở phần 3.3.1, phiếu đánh giá (phụ lục 4.8) và tiêu chí đánh giá mức độ xử lý tình huống (phụ lục 4.9).

Các số liệu thống kê tại bảng 3.12 cho thấy mức độ phát triển KNM của SV lớp TN trước và sau TN có sự thay đổi theo chiều hướng đi lên, điểm trung bình trước TN là 1,87đ, sau TN là 2,19đ.

Bảng 3.12. Tổng hợp kết quả đo mức độ từng tiêu chí của KN giao tiếp của lớp TN trước và sau TN tác động

KN giao tiếp (1)	KNM của SV trước TN					KNM của SV trước TN				
	Thấp (2)	TB (3)	Cao (4)	Tổng (5)	TB (6)	Thấp (7)	TB (8)	Cao (9)	Tổng (10)	TB (11)
1. Hiểu biết về mục đích giao tiếp	7	22	6	35	1,97	4	14	17	35	2,37
2. Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp	9	20	6	35	1,91	5	20	10	35	2,14
3. Kỹ năng lắng nghe tích cực	12	20	3	35	1,74	8	20	7	35	1,97
4. Kỹ năng nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp	11	19	5	35	1,83	3	21	11	35	2,23
5. Kỹ năng phối hợp các phương tiện giao tiếp	12	19	4	35	1,77	7	20	8	35	2,03
6. Kỹ năng kiểm chế cảm xúc trong giao tiếp	7	21	7	35	2,00	3	18	15	36	2,40
ĐTB					1,87					2,19

Mức độ phát triển của từng tiêu chí được thể hiện tại biểu đồ 3.10.



Biểu đồ 3.10. Mức độ từng tiêu chí KN giao tiếp của lớp TN trước và sau TN

Hình 3.10 cho thấy: Đường biểu diễn KNM của SV trước TN thấp hơn đường biểu diễn KNM của SV sau TN. Điều này đã chứng minh được những tác động thực nghiệm đã phát triển KNM cho SV. Tuy nhiên mức độ phát triển từng tiêu chí KNM là không đồng đều.

Để có thể khẳng định kết luận trên là đúng, chúng tôi tiến hành kiểm định những giá trị trên bằng phép kiểm định T-Test phụ thuộc theo cặp đối với kết quả trước và sau thực nghiệm. Kết quả như sau:

Bảng 3.13. So sánh giá trị trung bình ($\bar{X}$) từng tiêu chí KNM của SV lớp TN trước và sau TN

t-Test: Paired Two Sample for Means		
	<i>Trước TN</i>	<i>Sau TN</i>
Mean	1,8714	2,19
Variance	0,0113	0,031
Observations	6	6
Pearson Correlation	0,9153	
Hypothesized Mean Difference	0	
df	5	
t Stat	-8,752	
P(T<=t) one-tail	0,0002	
t Critical one-tail	2,015	
P(T<=t) two-tail	0,0003	
t Critical two-tail	2,571	

Trị tuyệt đối của T (trị số kiểm định giả thuyết của lớp TN trước và sau thực nghiệm) = $8,75 > t$ Critical two-tail (trị số kiểm định tiêu chuẩn) = 2,57. Do đó, giả thuyết H_0 bị bác bỏ và giả thuyết H_1 được chấp nhận. Như vậy, sự khác biệt giữa các giá trị trung bình ($\bar{X}$) ở lớp TN trước và sau thực nghiệm có ý nghĩa về mặt khoa học.

*** Phân tích định tính về nội dung thực nghiệm thứ hai**

- Trong khi tiến hành thực nghiệm, chúng tôi có tiến hành quan sát giờ học và nhận thấy: SV rất sôi nổi và có hứng thú với giờ học. Điều này thể hiện ở thái độ chăm chú và tích cực tham gia các hoạt động trải nghiệm mà GV tổ chức.

- Thu thông tin phản hồi từ phía SV: Chúng tôi sử dụng kỹ thuật 321 để thu thông tin phản hồi từ phía SV sau khi kết thúc thực nghiệm. Yêu cầu SV viết ra giấy:

- + 03 điều thích nhất khi tham gia học KN giao tiếp;
- + 02 điều mong muốn sau khi tham gia lớp học KN giao tiếp;
- + 01 ý kiến góp ý;

Các ý kiến trả lời có nhiều nội dung trùng lặp, chúng tôi liệt kê những câu trả lời điển hình như sau:

- + Có 3 điều thích nhất khi tham gia học KN giao tiếp:
 - Được trải nghiệm để hình thành kinh nghiệm giao tiếp.
 - Được thể hiện năng lực của bản thân
 - Được hợp tác, chia sẻ kinh nghiệm với người khác
 - Không khí học trải nghiệm thật thú vị.
 - ...
- + Có 02 điều mong muốn sau khi tham gia lớp học KN giao tiếp
 - Mong muốn được tham dự lớp học các KNM khác như đàm phán trong kinh doanh, thuyết phục, tư vấn, ...
 - Mong muốn được học các KNM trên để có cơ hội thành công
 - Mong muốn phương pháp dạy học này sớm được áp dụng
 - ...
- + Có 01 ý kiến góp ý để có những giờ học hiệu quả hơn
 - Thời gian dạy và học KNM cần nhiều hơn, có thể tổ chức theo định kỳ để hình hành hệ thống KNM;
 - Trong một số hoạt động, SV sử dụng máy tính để làm việc nhóm và trình bày sản phẩm sẽ tốt hơn là dùng giấy A0.

- *Phỏng vấn GV sau giờ dạy thực nghiệm:* Tiến hành phỏng vấn GV Lê Hải Tài (GV dạy thực nghiệm): “*Thầy có nhận xét và cảm giác thế nào về những tiết dạy thực nghiệm của mình?*”; thầy Tài cho biết: “*Chuyên môn chính của tôi là giảng dạy các môn học thuộc chuyên ngành Điện - Điện tử. Khi tham gia lớp tập huấn dạy KNM cho SV tôi thấy đây là nội dung cần thiết đối với GV; môn học KNM cần bổ sung vào chương trình đào tạo và là môn học chính khóa. Dạy KNM cho SV đòi hỏi người GV phải có nhiều sự trải nghiệm trong cuộc sống và hơn hết là hiểu tính chất hoạt động nghề nghiệp sau này của các em để rèn KNM cần thiết chuẩn bị cho SV sự thích ứng nhanh với môi trường lao động sau khi tốt nghiệp*”.

3.3.2.3. Nhận xét, đánh giá

- Phát triển KNM cho SV khối ngành Kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB là hết sức cần thiết, nhằm chuẩn bị một cách tốt nhất cho SV tâm thế và năng lực thích ứng để bước vào hoạt động nghề nghiệp trong tương lai.

- Kết quả thực nghiệm sư phạm đã khẳng định:

+ Biện pháp phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB theo tiếp cận CDR mà luận án đề xuất có tính khả thi cao.

+ Nội dung từng biện pháp và quy trình thực nghiệm tường minh. GV vận dụng tốt và hiệu quả để tổ chức dạy học tích hợp phát triển KNM trong dạy học môn học và dạy module dạy học KNM. Điều này chứng tỏ khả năng chuyển giao các biện pháp được đề xuất trong luận án cho các nhà trường, GV khối ngành kinh tế các trường CĐ khu vực TDMNPB dễ dàng và thuận lợi và chứng minh cho tính khả thi của các biện pháp đề xuất.

- Trong quá trình nghiên cứu chúng tôi nhận thấy, những kết quả của thực nghiệm sư phạm mới chỉ là bước đầu. Để đảm bảo được tính ổn định và phát triển của những giá trị đạt được, các biện pháp trên cần được tiếp tục nghiên cứu và triển khai trên diện rộng, điều này sẽ mang lại giá trị rất lớn trong quá trình đào tạo khối ngành kinh tế của các trường CĐ (có thể vận dụng cả cho khối ngành kỹ thuật ở mức độ phù hợp).

Kết luận chương 3

1. Xuất phát từ lý luận, thực tiễn và phạm vi của luận án, đề xuất sáu biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc gồm: 1) Phát triển chương trình đào tạo chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế theo tiếp cận chuẩn đầu ra có tích hợp kỹ năng mềm; 2) Biên soạn tài liệu hướng dẫn giảng dạy kỹ năng mềm cho giảng viên; 3) Tổ chức dạy học tích hợp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên; 4) Tổ chức dạy học môn học kỹ năng mềm theo hướng tiếp cận module; 5) Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp nhằm rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên; 6) Đổi mới đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo hướng tiếp cận năng lực. Các biện pháp có liên quan mật thiết với nhau, đan kết vào nhau, tác động, thúc đẩy lẫn nhau; và tạo thành một hệ thống. Vì vậy, cần vận dụng đồng bộ các biện pháp trong hoạt động giáo dục và đào tạo nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế hiện nay.

2. Tổ chức thực nghiệm tác động sư phạm cho thấy các biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra có tính khả thi cao. Tường minh về nội dung và quy trình thực hiện từng biện pháp. Giảng viên vận dụng tốt và hiệu quả để tham gia phát triển chương trình đào tạo, tích hợp phát triển kỹ năng mềm trong dạy học môn học và dạy module kỹ năng mềm.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. Nghiên cứu lý luận cho thấy kỹ năng mềm là một bộ phận quan trọng của kỹ năng sống. Kỹ năng mềm là hệ thống các kỹ năng cơ bản được thực hiện tự giác dựa trên tri thức về công việc, khả năng hòa nhập xã hội, thái độ và hành vi ứng xử hay tương tác với xã hội, cộng đồng, bạn bè, đồng nghiệp, đối tác, tổ chức của mỗi cá nhân nhằm phát huy tối đa hiệu quả công việc và thành đạt trong cuộc sống. Kỹ năng mềm giúp cho sinh viên học tập và rèn luyện tốt, đồng thời vững vàng trong nghề nghiệp và thành đạt trong cuộc sống sau khi tốt nghiệp.

1.2. Kỹ năng mềm cần thiết cho sinh viên khối ngành kinh tế đó là các kỹ năng: Thuyết phục, trả lời phỏng vấn, giao tiếp, làm việc nhóm, đàm phán và ký kết hợp đồng, lập kế hoạch và tổ chức công việc, tư duy sáng tạo và mạo hiểm, giải quyết vấn đề, xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn, lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân.

1.3. Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên chịu ảnh hưởng của các yếu tố khách quan và chủ quan; các yếu tố có mối quan hệ hữu cơ với nhau, chi phối đến việc hình thành và phát triển kỹ năng mềm của sinh viên, song các nhân tố chủ quan thuộc về cá nhân sinh viên đóng vai trò quyết định trực tiếp.

1.4. Kết quả nghiên cứu thực tiễn cho thấy: Mức độ các kỹ năng mềm của sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc ở mức độ trung bình thấp. Nguyên nhân tồn tại hạn chế đó là: Các kỹ năng mềm cần thiết chưa được phản ánh đầy đủ trong chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo chuyên ngành. Phát triển chương trình đào tạo theo hướng tăng cường phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên còn bất cập. Nội dung chương trình còn nặng về lý thuyết, ít thực hành và thực tập trải nghiệm thực tế. Việc tổ chức dạy học tích hợp; các hoạt động giáo dục, giảng dạy, rèn luyện để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên còn nhiều hạn chế. Giảng viên chậm đổi mới phương pháp giảng dạy; chưa có kinh nghiệm triển khai thực hiện việc đào tạo, rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên.

1.5. Luận án đã đề xuất 06 biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra gồm: 1) Phát triển chương trình đào tạo chuyên ngành thuộc khối kinh tế theo tiếp cận chuẩn đầu ra có tích hợp kỹ năng mềm; 2) Biên soạn tài liệu hướng dẫn giảng dạy kỹ năng mềm cho giảng viên; 3) Tổ chức dạy học tích hợp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên; 4) Tổ chức dạy học môn học kỹ năng mềm theo hướng tiếp cận module; 5) Tăng cường tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp

nhằm rèn luyện kỹ năng mềm cho sinh viên; 6) Đổi mới đánh giá kết quả học tập của sinh viên theo hướng tiếp cận năng lực. Các biện pháp có liên quan mật thiết với nhau, đan kết vào nhau, tác động, thúc đẩy lẫn nhau; và tạo thành một hệ thống. Kết quả thực nghiệm tác động sư phạm cho thấy: Các biện pháp đề xuất phát triển kỹ năng mềm cho SV khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc theo tiếp cận chuẩn đầu ra có tính khả thi cao. Cần được tiếp tục nghiên cứu và triển khai trên diện rộng, điều này sẽ mang lại giá trị rất lớn trong quá trình đào tạo khối ngành kinh tế của các trường cao đẳng.

2. Khuyến nghị

2.1. Với Bộ Giáo dục - Đào tạo

Tăng cường đánh giá chương trình đào tạo của các trường cao đẳng theo hướng tiếp cận năng lực. Bộ Giáo dục - Đào tạo cần phối hợp với các Bộ liên quan ban hành văn bản quy định về cơ chế phối hợp giữa nhà trường với doanh nghiệp trong xây dựng chuẩn đầu ra, phát triển chương trình đào tạo và tổ chức đào tạo.

2.2. Với các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc

- Tạo sự đồng thuận, nhất quán trong nhận thức trong cán bộ, giảng viên, viên chức, sinh viên của nhà trường về tầm quan trọng của việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên. Phát triển chương trình đào tạo có tích hợp kỹ năng mềm và tổ chức đào tạo theo tiếp cận chuẩn đầu ra.

- Xây dựng cơ chế phối hợp giữa nhà trường với các cơ quan liên quan (các doanh nghiệp; cơ quan sử dụng sinh viên tốt nghiệp, cựu sinh viên,...) trong việc xác định chuẩn đầu ra, phát triển và tổ chức thực hiện chương trình đào tạo; đánh giá kết quả đào tạo.

- Cần xác định nội dung, hình thức và phương pháp đào tạo, giáo dục phù hợp, hiệu quả nhằm phát triển kỹ năng nói chung, kỹ năng mềm nói riêng cho sinh viên, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo của nhà trường.

2.3. Với các tỉnh trung du, miền núi phía Bắc

- Tạo điều kiện đầu tư kinh phí, cơ sở vật chất, trang thiết bị để nhà trường tổ chức các hoạt động giáo dục, dạy học theo hướng chủ động, sáng tạo và tăng cường hoạt động của sinh viên, tạo môi trường để sinh viên phát triển kỹ năng (kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm), nâng cao chất lượng đào tạo, thực hiện đào tạo theo yêu cầu thị trường lao động.

- Ban hành cơ chế chính sách nhằm gắn kết chặt chẽ giữa nhà trường với doanh nghiệp; các cơ quan, tổ chức trong quá trình tổ chức đào tạo; thực hiện đào tạo gắn với thị trường lao động.

**CÁC CÔNG TRÌNH KHOA HỌC ĐÃ CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Tạ Quang Thảo (2011), “Giáo dục kỹ năng mềm trong các trường Đại học, Cao đẳng và Dạy nghề”, *Tạp chí Lao động và Xã hội* (ISSN 0866-7643), số 407 (kì 16-31/5/2011), trang 26, 27.
2. Tạ Quang Thảo (2014), “Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên các trường Đại học, Cao đẳng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay”, *Tạp chí giáo dục* (ISSN 21896 0866 7476), số 329 (kì 1- 3/2014), trang 27, 28, 29.
3. Tạ Quang Thảo (2014), “Cơ sở lý luận và thực tiễn về phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên các trường Cao đẳng, Đại học hiện nay”, *Tạp chí giáo dục* (ISSN 21896 0866 7476), số đặc biệt 3/2014, trang 47,48,49.
4. Tạ Quang Thảo (2014), “Phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên các trường Cao đẳng, Đại học trên nền tảng giá trị sống”, *Tạp chí giáo dục* (ISSN 2354 0753), số đặc biệt 9/2014, trang 54, 55.
5. Tạ Quang Thảo (chủ nhiệm), Đoàn Quang Thắng (2014), *Nghiên cứu xây dựng chuẩn đầu ra cho một số ngành học tại trường Cao đẳng Kinh tế Kỹ thuật Vĩnh Phúc*, Mã số 10/ĐTKHVP-2014, Biên bản Hội đồng nghiệm thu cấp tỉnh số: 10/HĐKHHCN-BB ngày 17/12/2014.

DANH MỤC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tài liệu tiếng Việt:

1. Hoàng Thị Anh (1992), *Kỹ năng giao tiếp sư phạm của sinh viên*, Luận án phó tiến sĩ khoa học Sư phạm - Tâm lý, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
2. Allan Speae (1995), *Ngôn ngữ của cử chỉ*, NXB Đà Nẵng.
3. Angela Medici (1971), *Phương pháp giáo dục mới*, NXB Trẻ Sài Gòn.
4. Aphanaxep A. G. (1979), *Con người trong quản lý xã hội*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
5. Đặng Danh Ánh, Phạm Hoàng Gia, Nguyễn Lộc (1982), *Cơ sở giáo dục học nghề nghiệp*, NXB Công nhân kỹ thuật, Hà Nội.
6. Nguyễn Ngọc Bảo (1995), *Phát triển tính tích cực, tính tự lực của học sinh trong quá trình dạy học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
7. Nguyễn Thanh Bình (2007), *Giáo dục kỹ năng sống*, Giáo trình cao đẳng sư phạm, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
8. Nguyễn Thanh Bình (2005), *Giáo dục một số kỹ năng sống cho học sinh trung học phổ thông*, đề tài cấp Bộ, mã số B2005-75-126.
9. Nguyễn Thanh Bình (2009), *Giáo trình chuyên đề Giáo dục kỹ năng sống*, NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
10. Bôndarepxcaia T. N. (1969), *Sự khéo léo đối xử sư phạm*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
11. Lê Thị Bùng (1997), "Cách lựa chọn ứng xử của sinh viên trong các tình huống sư phạm", *Tạp chí Nghiên cứu giáo dục*, tháng 6, tr. 76-83.
12. Nguyễn Minh Châu (2004), *Các giải pháp nâng cao kỹ năng thực hành cho sinh viên cao đẳng kỹ thuật nông nghiệp*, Luận án tiến sĩ Lý luận và lịch sử Sư phạm học, Trường Đại học sư phạm Hà Nội.
13. Công ty Tham vấn, nghiên cứu và tâm lý học cuộc sống (SHARE) (2010), *Tập huấn về kỹ năng sống cho học sinh trong trường giáo dưỡng* (tài liệu hướng dẫn dành cho giáo viên), Hà Nội.
14. Các Mác và F. Ăngghen (1995), *Toàn tập*, NXB Chính trị quốc gia Hà Nội.
15. Chu Shi - Ke (2003), *Understanding Life skills*, Báo cáo tại hội thảo “Chất lượng giáo dục và kỹ năng sống”, ngày 23-25/10, Hà Nội.
16. Davurddov V. V. (2000), *Các dạng khái quát hóa trong dạy học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.

17. Nguyễn Nghĩa Dân (2002), *Đạo đức nho giáo*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
18. Đảng cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
19. Đại học Quốc gia Hà Nội (2010), *Quy chế đào tạo đại học ở Đại học Quốc gia Hà Nội*, QĐ số 3079/QĐ - ĐHQG HN tháng 10/2010.
20. Nguyễn Trọng Điều, Đinh Văn Tiến (2002), *Giao tiếp ứng xử trong hành chính*, NXB Công an nhân dân, Hà Nội.
21. Chu Văn Đức (2005), *Giáo trình kỹ năng giao tiếp*, NXB Hà Nội.
22. Trần Khánh Đức (2010), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỷ XXI*, NXB giáo dục, Hà Nội.
23. Hà Thị Đức (1997), *Tâm lý học sư phạm*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
24. Exipov B. P. (1977), *Những cơ sở lý luận dạy học tập II*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
25. Galperin P. Ia. (2005), *Tâm lý Giáo dục học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
26. Phạm Minh Hạc (1978), *Tâm lý học Liên Xô*, NXB Tiến bộ, Hà Nội.
27. Phạm Minh Hạc (2001), *Phát triển toàn diện con người trong thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
28. Phạm Minh Hạc (1996), *Vấn đề con người trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
29. Ngô Thị Hạnh (2007), *Kỹ năng giao tiếp với học viên của giảng viên học viện chính trị Quốc gia Hồ Chí Minh*, Luận văn thạc sĩ Tâm lý học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
30. Bùi Hiền- Nguyễn Văn Giao - Nguyễn Hữu Quỳnh - Vũ Văn Tảo (2001), *Từ điển Giáo dục học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
31. Đặng Vũ Hoạt - Hà Thế Ngữ (1998), *Giáo dục học*, NXB Khoa học kỹ thuật giáo dục, Hà Nội.
32. Lê Văn Hồng (2001), *Tâm lý học lứa tuổi và sư phạm*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
33. Nguyễn Thị Huệ (2012), *Kỹ năng sống của học sinh trung học cơ sở*, Luận án Tiến sĩ Tâm lý học, Đại học Sư phạm Hà Nội.

34. Nguyễn Sinh Huy (1997), *Cần cải tiến việc tổ chức giáo dục thanh niên, sinh viên có hiệu quả hơn, tạo điều kiện cho họ tự giáo dục rèn luyện tốt*, Tham luận tại Hội thảo “Truyền thống với giáo dục đạo đức xã hội”, tháng 04, Hà Nội.
35. Nguyễn Sinh Huy (2008), *Giáo trình Xã hội học đại cương*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
36. Đặng Thành Hưng (2004), “Hệ thống kỹ năng học tập hiện đại”, *Tạp chí giáo dục*, 78 (1), tr. 25-27.
37. Nguyễn Thị Hường, Lê Công Phụng (2009), *Giáo dục sống khỏe mạnh và kỹ năng sống trong dạy học tự nhiên và xã hội ở tiểu học*, NXB Giáo dục Việt Nam.
38. Nguyễn Công Khanh, Nguyễn Thị Kim Liên (2012), *Xây dựng mô hình câu lạc bộ giáo dục giá trị sống và phát triển kỹ năng sống*, NXB Hà Nội.
39. Kharlamov I. F. (1978), *Phát huy tính tích cực học tập của học sinh như thế nào*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
40. Phạm Vũ Kịch (1997), *Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp trong trường phổ thông dân tộc nội trú*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
41. Kixegof X. I. (1976), *Hình thành các kỹ năng và kỹ xảo sư phạm cho sinh viên trong điều kiện của nền giáo dục đại học*, Tư liệu Đại học sư phạm Hà Nội.
42. Kôvalôp A. K. (1996), *Tâm lý học xã hội*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
43. Nguyễn Lân (1985), *Lịch sử Giáo dục thế giới*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
44. Nguyễn Hiến Lê, Phùng Hiếu (1994), *Đắc nhân tâm - Bí quyết của thành công*, NXB Tổng hợp Đồng Tháp.
45. Lênin V. I. (2008), *Lênin toàn tập*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
46. Levitov N. D. (1970), *Tâm lý học trẻ em và tâm lý học sư phạm*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
47. Leonchiev A. N. (1982), *Hoạt động và giao tiếp*, Bản dịch của Viện Khoa học giáo dục, Hà Nội.
48. Lomov B. Ph. (2000), *Những vấn đề lý luận và phương pháp luận tâm lý học sư phạm*, NXB Đại học quốc gia, Hà Nội.
49. Nguyễn Thị Mỹ Lộc, Đinh Thị Kim Thoa, Đặng Hoàng Minh (2010), *Giáo dục giá trị sống cho học sinh trung học cơ sở*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
50. Nguyễn Thị Mỹ Lộc - Đinh Thị Kim Thoa (2012), *Hoạt động giáo dục giá trị sống và kỹ năng sống cho học sinh trung học*, Hà Nội.

51. Hoàng Thị Lợi (2006), *Biện pháp rèn luyện kỹ năng ôn tập cho học sinh trường phổ thông dân tộc nội trú*, Luận án tiến sĩ chuyên ngành Lý luận và lịch sử giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
52. Mary Munter (1979), *Chiến lược và kỹ năng trong giao tiếp kinh doanh*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
53. Phạm Thành Nghị (2000), *Quản lý chất lượng giáo dục đại học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
54. Nguyễn Văn Ngọc - Trần Lê Nhân (1992), *Cổ học tinh hoa*, NXB Trẻ, Hà Nội.
55. Lê Đức Ngọc -Trần Hữu Hoan (2010), “Chuẩn đầu ra trong giáo dục đại học”, *Tạp chí khoa học giáo dục*, Số 55, tháng 4, tr. 4-6.
56. Lê Đức Ngọc (2005), *Giáo dục đại học - Phương pháp dạy và học*, NXB Đại học quốc gia Hà Nội.
57. Hà Thế Ngữ - Đặng Vũ Hoạt (1987), *Giáo dục học (dùng cho các trường Đại học sư phạm)*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
58. Nguyễn Thị Oanh (2005), *Kỹ năng sống cho tuổi vị thành niên*, NXB Trẻ, Hà Nội.
59. Nguyễn Thị Oanh (2008), *10 cách thức rèn kỹ năng sống cho tuổi vị thành niên*, NXB Trẻ, Hà Nội.
60. Petropxki A. V. (1982), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm*, NXB Giáo dục Hà Nội.
61. Đào Nguyên Phúc (2004), *Sự kiện lời nói xin phép trong giao tiếp*, NXB Lao động, Hà Nội.
62. Lê Đức Phúc (1997), “Chất lượng và hiệu quả giáo dục”, *Tạp chí Nghiên cứu phát triển GD*, 5(1), tr. 102 -108.
63. Nguyễn Ngọc Quang (1990), *Dạy học con đường hình thành nhân cách*, Trường cán bộ QLGD TWI, Hà Nội.
64. Lê Đức Quảng (1998), *Phương pháp và tư liệu giảng dạy môn giáo dục công dân*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
65. Văn Quân (1995), *Về giá trị dân tộc*, NXB Dân tộc, Hà Nội.
66. Huỳnh Văn Sơn (2009), *Nhập môn kỹ năng sống*, NXB Giáo dục.
67. Huỳnh Văn Sơn (2009), *Bạn trẻ và kỹ năng sống*, NXB Lao động -Xã hội, Hà Nội.
68. Triết học giáo dục của John Dewey, *Tạp chí Giáo dục* tháng 01/2011.

69. Vũ Minh Tâm (1996), *Tư tưởng triết học về con người*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
70. Nguyễn Đình Tấn - Lê Trọng Hùng (2004), *Xã hội học hành chính, nghiên cứu giao tiếp và dư luận xã hội trong cải cách hành chính nhà nước*, NXB Lý luận chính trị, Hà Nội.
71. Trần Quốc Thành (1995), “*Kỹ năng học tập của sinh viên sư phạm trong điều kiện học theo chế độ học phần*”, Kỷ yếu Hội thảo Đổi mới giảng dạy, nghiên cứu tâm lý học và giáo dục học, Khoa TLGD trường Đại học sư phạm Hà Nội, tr. 32 - 38.
72. Trần Ngọc Thêm (1999), *Cơ sở văn hoá Việt Nam*, NXB giáo dục, Hà Nội.
73. Đinh Thị Thoa, *Hình thành kỹ năng sống dựa trên những giá trị sống*, Kỷ yếu hội thảo giáo dục giá trị sống cho học sinh - sinh viên, Đại học Giáo dục - Đại học Quốc gia Hà nội 24/4/2012.
74. Dương Thị Thoan (2012), *Kỹ năng giảng dạy theo tín chỉ của giáo sinh thực tập sư phạm*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học, Học viện khoa học xã hội, Hà Nội.
75. Trần Trọng Thuỷ (1978), *Tâm lý học lao động*, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
76. Nguyễn Thị Tính (2009), *Giáo dục kỹ năng sống cho học sinh tiểu học thông qua dạy học môn Đạo đức*, Đề tài cấp Bộ, mã số: B2009 - TN04 - 09.
77. Nguyễn Thị Tính (2004), *Các biện pháp tổ chức hoạt động tự học môn giáo dục học cho sinh viên các trường đại học sư phạm*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
78. Liên Trinh (2007), *Dạy con kỹ năng sống*, NXB Phụ nữ, Hà Nội.
79. Nguyễn Đức Trí (1996), *Tiếp cận đào tạo nghề dựa trên năng lực thực hiện và việc xây dựng tiêu chuẩn nghề*, đề tài cấp Bộ, Viện Nghiên cứu phát triển Giáo dục, Mã số: B93 - 38 - 24.
80. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo dục nghề nghiệp - Một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học và kỹ thuật, Hà Nội.
81. Hoàng Văn Tuấn (1996), *Quy tắc hay trong giao tiếp*, NXB Thanh niên, Hà Nội.
82. Thái Duy Tuyên (1995), *Nghiên cứu con người Việt Nam trong kinh tế thị trường: Các quan điểm và phương pháp tiếp cận*, Đề tài KX - 07.10, Hà Nội.
83. Nguyễn Học Từ (1999), *Cơ sở sư phạm và những giải pháp bồi dưỡng kỹ năng tự giáo dục cho học viên các trường đại học quân sự*, Luận án tiến sĩ Tâm lý học và giáo dục quân sự, Học viện chính trị quân sự, Hà Nội.

84. Nguyễn Quang Uẩn, Nguyễn Thạc, Mạc Văn Trang (1995), *Giá trị - Định hướng giá trị nhân cách về giáo dục giá trị*, Đề tài KX07 - 04, Hà Nội.
85. Phan Thanh Vân (2011), *Giáo dục kỹ năng sống cho học sinh trung học phổ thông thông qua hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Đại học Thái Nguyên.
86. Phan Quốc Việt, Nguyễn Huy Hoàng (2012), Những kỹ năng thiết yếu cho thành công, <http://sdtc.tdt.edu.vn/index.php/doc-va-suy-ngam/ky-nang>, ngày 25/4/2012.
87. Phạm Viết Vượng (1996), *Giáo dục học đại cương*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
88. Lý Vỹ (2005), *Bí quyết quản người*, NXB Lao động xã hội, Hà Nội.
89. Wibert J. McKeachie (1999), *Những thủ thuật trong dạy học*, Dự án Việt - Bỉ đào tạo giáo viên, Hà Nội.
90. Xcatkin M. N., Danhilov (1980), *Lý luận dạy học của trường phổ thông*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
91. Nguyễn Như Ý (1999), *Đại từ điển Tiếng Việt*, NXB Văn hoá - Thông tin, Hà Nội.
92. Nguyễn Như Ý (1998), *Từ điển Tiếng Việt thông dụng*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

Tài liệu tiếng Anh:

93. Abdullah AL. M., Kamal N., Saeid M. (2014), *Employability factors of Business graduate in Kuwait: Evidence from An Emerging Country*, International Journal of Business and Management, ISSN: 1833-3850 (Print); 1833-8119 (Online)
94. Anataki P. J. (1993), "The benefits of using case studies to teach technical presentation skills", *Frontiers in Education conference*, pp. 15 - 17.
95. Andrews J. & Higson H. (2008), "Soft skills versus hard Business knowledge" A *Europia study*, *Graduate Emploability, Higher Education in Europe*, 33(4), pp. 411- 422.
96. Alex K. (2010), *Soft skills: Knowing yourself & Know the World*, New Delhi: S. Chnd. & Company Ltd.
97. Borich Gery D. (1990), *Observation skills for effective teaching*, Macmillan publishing company press, XIX.
98. Denise Chalmar, Fuller R. (1995), *Teaching for learning at University*, Cowan University Perth, Western Ausutralia.

99. Elizabeth Dunn & Gordon Arbuckle J. (2003), *Life skills of children having father in guilty*, University of Missouri Colombia.
100. Fallon J. (1989), *Use of managerial interpersonal skills to improve teaching performance*, Frontiers in Education Conference Proceedings, South Carolina.
101. Chris Ching Yang (1974), *Relation between foremen's leadership attitudes and the skill level of their workgroups*, Journal of Applied Psychology, N° 6, pp. 771.
102. González D., Ball I., Whately V., Steinert S., Emren G., González A., Martin D. (2012), *T.O.P Skills for W.IN Europe - Training On Professional Skills for Workers In Nations of Europe*, Improving professional competences and management abilities, <http://softskillsproject.com>.
103. Greenberg A. D. & Nilssen A.H. (2015), *The role of education in building soft skills*", Wain house Research, LLC.
104. Hao M. S. (2010), *Soft Skills enhancing employability: Connecting Campus with Corporate*, International Pvt Ltd Company.
105. Ivan Ban ki S. (1986), *Dictionary of Administration and Management, persuade*, New Haven, Yale University Press.
106. Linda Low (1998), *Human Resources Development in the Asia - Pacific*, Asian - Pacific Economic Literature.
107. Morsy Z. & Philip Altbac G. (1993), *Higher Education in International Perspective toward the 21st Century*, UN Adret Books, Inc. New York.
108. Ow S. H. (2008), *Improving Soft Skills of University Students Through Software Development Team Project*, Asian Social Science, Volume 4, Number 4, www.ccsenet.org/journal.html.
109. Radhika Ch. (2013), *Soft skills - A buzz word in the new millennium*, Indian Streams Research Journal, Volume 3, Issue 7, ISSN 2230 - 7850.
110. Rani S. (2010), *Need and importance of soft skills in students*, Sri Sarada College for Women, Salem - 636016.
111. Schulz B. (2008), *The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge*, Journal of language and communication, pp 146 - 156.
112. Taran G. (2008), *Managing Technical People: Creatively Teaching the Skills of Human Interaction in today Diverse Classrooms*, Carnegie Mellon University Pittsburgh PA, United States.
113. Zilic Z. (1999), *Alternatives in teaching - system building skills*, Department of Electrical and Computer Engineering, Mc Gill University, Canada.

PHỤ LỤC

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN*(Dành cho sinh viên)*

Gửi các em sinh viên.

Để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc đạt hiệu quả nhất, đề nghị các em vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số vấn đề dưới đây bằng cách lựa chọn phù hợp với suy nghĩ, nguyện vọng của bản thân. Thông tin từ các câu hỏi chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Rất mong nhận được sự hợp tác từ các em.

Câu 1: Các em cho biết ý kiến của mình (đánh dấu X vào ô tương ứng) về mức độ cần thiết về các kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng?

Kỹ năng	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1. Kỹ năng thuyết phục			
2. Kỹ năng trả lời phỏng vấn			
3. Kỹ năng giao tiếp			
4. Kỹ năng làm việc nhóm			
5. Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng			
6. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc			
7. Kỹ năng tư duy sáng tạo			
8. Kỹ năng giải quyết vấn đề			
9. Kỹ năng xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn			
10. Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân			

Ý kiến khác:

.....

Câu 2: Theo em, kỹ năng mềm có vai trò như thế nào đối với công việc và cuộc sống của con người? (bằng cách dấu X vào ý kiến mà em cho là phù hợp với bản thân).

STT	Vai trò	Mức độ		
		Rất quan trọng	Quan trọng	Không quan trọng
1	Giúp con người xác định mục đích khi tham gia hoạt động			
2	Giúp con người tự tin khi tham gia hoạt động			
3	Bổ trợ cho kỹ năng chuyên môn của con người			
4	Giúp con người phát huy tiềm năng cá nhân và đóng góp vào định hướng chiến lược của tổ chức			
5	Giúp con người vững vàng trong nghề nghiệp và thành đạt trong cuộc sống			
6	Giúp con người giao tiếp ứng xử thành công			
7	Giúp con người giải quyết tốt các tình huống do cuộc sống đặt ra cho bản thân mình			
8	Chung sống với mọi người, với cộng đồng, xã hội			
9	Xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn			
10	Tự khẳng định mình			
	Ý kiến khác.....			

Câu 3: Theo em, việc hình thành và phát triển kỹ năng mềm có ý nghĩa gì?

Hãy khoanh tròn vào 01 ý mà em cho là đúng nhất trong các ý sau:

1. Có được động lực, sự tự tin, lý tưởng để xác định và gắn bó với ngành nghề đã chọn, có phương pháp học tập, nghiên cứu khoa học, chủ động, sáng tạo trong học tập và nghiên cứu.
2. Tạo điều kiện thuận lợi hỗ trợ, phát triển năng lực chuyên môn của mỗi cá nhân
3. Tự tin, nhanh thích ứng, hòa nhập với môi trường làm việc, làm việc hiệu quả, thành đạt trong cuộc sống.
4. Cả 3 ý trên.
5. Ý kiến khác.....

Câu 4: Em cho biết chuẩn đầu ra các chuyên ngành thuộc khối ngành kinh tế mà trường em công bố đã có KNM nào dưới đây (đánh dấu X vào ô tương ứng)?

Kỹ năng	Đã có	Không có
1. Kỹ năng thuyết phục		
2. Kỹ năng trả lời phỏng vấn		
3. Kỹ năng giao tiếp		
4. Kỹ năng làm việc nhóm		
5. Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng		
6. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc		
7. Kỹ năng tư duy sáng tạo		
8. Kỹ năng giải quyết vấn đề		
9. Kỹ năng xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn		
10. Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân		
11. Kỹ năng khác:.....		

Câu 5: Dưới đây là biểu hiện một số KNM của sinh viên cao đẳng khối ngành kinh tế. Em hãy cho biết đánh giá của mình? (bằng cách đánh dấu X vào mức độ mà em cho là phù hợp nhất).

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
	1. Kỹ năng thuyết phục			
1.1	Kỹ năng sử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng			
1.2	Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng			
1.3	Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng			
1.4	Kỹ năng chia sẻ hợp tác			
1.5	Kỹ năng cảm hóa tạo động lực cho đối tượng			
	2. Kỹ năng trả lời phỏng vấn			
2.1	Kỹ năng lập kế hoạch và chuẩn bị phỏng vấn.			
2.2	Kỹ năng tự tin khi phỏng vấn			
2.3	Kỹ năng điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn			
2.4	Kỹ năng thuyết phục phỏng vấn viên			
2.5	Kỹ năng trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn.			

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
	3. Kỹ năng giao tiếp			
3.1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
3.2	Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
3.3	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
3.4	Kỹ năng nắm bắt đặc điểm đối tượng giao tiếp			
3.5	Kỹ năng phối hợp phương tiện giao tiếp			
3.6	Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp			
	4. Kỹ năng làm việc nhóm			
4.1	Kỹ năng tổ chức hoạt động của nhóm			
4.2	Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm			
4.3	Kỹ năng làm việc hợp tác			
4.4	Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm			
4.5	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
4.6	Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm			
	5. Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng			
5.1	Kỹ năng xác định mục tiêu đàm phán			
5.2	Kỹ năng xác định nội dung đàm phán			
5.3	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
5.4	Kỹ năng thuyết phục đối tác			
5.5	Kỹ năng nắm bắt các văn bản, quy phạm pháp luật về đàm phán và hợp đồng kinh tế			
5.6	Kỹ năng kiềm chế cảm xúc, tạo hòa khí và thiện cảm trong đàm phán			
5.7	Kỹ năng trình bày quan điểm một cách lưu loát.			
5.8	Kỹ năng đưa ra yêu cầu đối với đối tác một cách chủ động, thuyết phục			
5.9	Kỹ năng soạn thảo hợp đồng kinh tế và tổ chức thực hiện ký kết hợp đồng kinh tế			
	6. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc			
6.1	Kỹ năng xác định mục tiêu của kế hoạch			
6.2	Kỹ năng xác định quy trình, các hoạt động thực hiện kế hoạch			
6.3	Kỹ năng quản lý thời gian, nhân lực cơ sở vật chất hiệu quả			
6.4	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch			
6.5	Kỹ năng cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch kịp thời khi điều kiện thay đổi			

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
6.6	Kỹ năng đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch.			
	7. Kỹ năng tư duy sáng tạo			
7.1	Kỹ năng tự tin			
7.2	Kỹ năng tích lũy kinh nghiệm, say mê tìm tòi ý tưởng mới			
7.3	Kỹ năng tự đổi mới bản thân, đổi mới tư duy phù hợp với điều kiện hoàn cảnh			
7.4	Kỹ năng suy nghĩ khác biệt			
7.5	Kỹ năng chấp nhận rủi ro			
	8. Kỹ năng giải quyết vấn đề			
8.1	Kỹ năng nhận diện đúng vấn đề			
8.2	Kỹ năng xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề			
8.3	Kỹ năng chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề			
8.4	Kỹ năng kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn			
8.5	Kỹ năng tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề			
	9. Kỹ năng xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn			
9.1	Kỹ năng xác định giá trị sống			
9.2	Kỹ năng xác định giá trị nghề nghiệp			
9.3	Kỹ năng kiên định với giá trị đã lựa chọn			
	10. Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân			
10.1	Biết xác định giá trị cốt lõi của cuộc sống, kiên định hành động theo giá trị đó			
10.2	Biết xác định mục tiêu của bản thân và lập kế hoạch hành động của bản thân phấn đấu đạt được mục tiêu			
10.3	Kỹ năng xác định trách nhiệm với bản thân			
10.4	Kỹ năng tích cực, lạc quan			
10.5	Kỹ năng làm việc chuyên nghiệp			
10.6	Kỹ năng chủ động khám phá và phát huy năng lực, tính cách, giá trị đặc thù của bản thân			
10.7	Kỹ năng làm người khác đánh giá đúng giá trị của mình (thể hiện bằng hành động, lời nói và thái độ) và được họ tôn trọng			

Câu 6: Em hãy cho biết ý kiến của mình về mức độ ảnh hưởng của những yếu tố dưới đây tới việc hình thành và phát triển kỹ năng mềm của sinh viên? (đánh dấu X vào ô tương ứng)

STT	Các yếu tố	Mức độ ảnh hưởng		
		Nhiều	Bình thường	Ít
	a. Yếu tố khách quan			
1	Đặc điểm truyền thống văn hoá dân tộc và văn hoá vùng, miền			
2	Môi trường gia đình			
	Môi trường xã hội			
3	Chính sách giáo dục và đào tạo của nhà nước			
4	Sinh hoạt cộng đồng nơi cư trú			
5	Sự phát triển kinh tế xã hội			
6	Quan hệ bạn bè			
	Giáo dục nhà trường			
7	Chương trình đào tạo			
8	Nội dung, hình thức phát triển kỹ năng mềm			
9	Phương pháp giảng dạy của giảng viên			
10	Thực hành, thực tập, trải nghiệm			
11	Các hoạt động ngoại khóa, phong trào Đoàn thanh niên, Hội HSSV, văn nghệ, thể thao			
12	Phương pháp đánh giá kết quả học tập của sinh viên			
13	Tiêu chí đánh giá kết quả học tập của sinh viên			
14	Ý kiến khác:			
				
	b. Yếu tố chủ quan			
1	Nhận thức của sinh viên			
2	Động cơ, hứng thú của sinh viên			
3	Thái độ phấn đấu rèn luyện của sinh viên			
4	Ý kiến khác:			
				

Câu 7: Em có những đề nghị gì về việc hình thành và phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên?

1. Đối với nhà trường:.....
.....
2. Đối với thầy, cô giáo:.....
.....
3. Đối với gia đình:.....
.....
4. Đối với Hội sinh viên:
.....
5. Đối với Đoàn thanh niên:.....
.....
6. Khác:.....
.....

Xin em vui lòng cho biết thông tin cá nhân:

- Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐ Dân tộc kinh ☐ Dân tộc thiểu số ☐

- Tuổi..... Sinh viên lớp..... Chuyên ngành.....

Khoa Trường.....

- Học lực: Giỏi ☐ Trung bình ☐ Khá ☐ Yếu ☐

- Địa bàn sinh sống của em và gia đình:

Thành phố ☐ Thị xã, thị trấn ☐ Nông thôn ☐

Thuộc vùng: Trung du ☐ Miền núi ☐

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của em!

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho cán bộ quản lý, giảng viên và chuyên gia)

Kính thưa các quý vị!

Để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc đạt hiệu quả nhất, đề nghị quý vị vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số vấn đề dưới đây bằng cách lựa chọn phù hợp với suy nghĩ, nguyện vọng của bản thân. Thông tin từ các câu hỏi chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Rất mong nhận được sự hợp tác hiệu quả của quý vị.

Câu 1: Quý vị cho biết ý kiến của mình (bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp) về mức độ cần thiết của các kỹ năng mềm dưới đây đối với sinh viên khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng?

Kỹ năng	Mức độ		
	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1. Kỹ năng thuyết phục			
2. Kỹ năng trả lời phỏng vấn			
3. Kỹ năng giao tiếp			
4. Kỹ năng làm việc nhóm			
5. Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng			
6. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc			
7. Kỹ năng tư duy sáng tạo			
8. Kỹ năng giải quyết vấn đề			
9. Kỹ năng xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn			
10. Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân			

Ý kiến khác:.....

.....

Câu 2: Xin quý vị cho biết chuẩn đầu ra các chuyên ngành thuộc khối ngành Kinh tế mà trường của thầy (cô) đang đào tạo có KNM nào dưới đây (đánh dấu X vào ô tương ứng)?

Kỹ năng	Đã có	Không có
1. Kỹ năng thuyết phục		
2. Kỹ năng trả lời phỏng vấn		
3. Kỹ năng giao tiếp		
4. Kỹ năng làm việc nhóm		
5. Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng		
6. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc		
7. Kỹ năng tư duy sáng tạo		
8. Kỹ năng giải quyết vấn đề		
9. Kỹ năng xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn		
10. Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân		
Ý kiến khác.....		

Câu 3: Xin quý vị cho biết ý kiến về mức độ thực hiện các phương pháp dạy học tích cực trong giảng dạy để rèn luyện, phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra của nhà trường như thế nào (đánh dấu X và ô tương ứng)

Kỹ năng	Mức độ		
	Chưa sử dụng	Chưa thường xuyên	Thường xuyên
1. Thuyết trình tích cực thông qua phát vấn trao đổi			
2. Nghiên cứu trường hợp			
3. Nêu và giải quyết vấn đề			
4. Hoạt động nhóm			
5. Nghiên cứu tình huống			
6. Mô hình hóa			
7. Simina - Thảo luận			
8. Đóng vai			
9. Trò chơi			
10. Phương pháp dự án			
Phương pháp khác.....			

Câu 4: Dưới đây là mức độ biểu hiện một số KNM của sinh viên cao đẳng khối ngành kinh tế. Quý vị cho biết đánh giá của mình bằng cách đánh dấu X vào mức độ mà quý vị cho là phù hợp nhất.

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
	1. Kỹ năng thuyết phục			
1.1	Kỹ năng sử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng			
1.2	Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng			
1.3	Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng			
1.4	Kỹ năng chia sẻ hợp tác			
1.5	Kỹ năng cảm hóa tạo động lực cho đối tượng			
	2. Kỹ năng trả lời phỏng vấn			
2.1	Kỹ năng lập kế hoạch và chuẩn bị phỏng vấn.			
2.2	Kỹ năng tự tin khi phỏng vấn			
2.3	Kỹ năng điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn			
2.4	Kỹ năng thuyết phục phỏng vấn viên			
2.5	Kỹ năng trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn			
	3. Kỹ năng giao tiếp			
3.1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
3.2	Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
3.3	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
3.4	Kỹ năng nắm bắt đặc điểm đối tượng giao tiếp			
3.5	Kỹ năng phối hợp phương tiện giao tiếp			
3.6	Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp			
	4. Kỹ năng làm việc nhóm			
4.1	Kỹ năng tổ chức hoạt động của nhóm			
4.2	Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm			

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
4.3	Kỹ năng làm việc hợp tác			
4.4	Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm			
4.5	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
4.6	Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm			
	5. Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng			
5.1	Kỹ năng xác định mục tiêu đàm phán			
5.2	Kỹ năng xác định nội dung đàm phán			
5.3	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
5.4	Kỹ năng thuyết phục đối tác			
5.5	Kỹ năng nắm bắt các văn bản, quy phạm pháp luật về đàm phán và hợp đồng kinh tế			
5.6	Kỹ năng kiềm chế cảm xúc, tạo hòa khí và thiện cảm trong đàm phán			
5.7	Kỹ năng trình bày quan điểm một cách lưu loát.			
5.8	Kỹ năng đưa ra yêu cầu đối với đối tác một cách chủ động, thuyết phục			
5.9	Kỹ năng soạn thảo hợp đồng kinh tế và tổ chức thực hiện ký kết hợp đồng kinh tế			
	6. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc			
6.1	Kỹ năng xác định mục tiêu của kế hoạch			
6.2	Kỹ năng xác định quy trình, các hoạt động thực hiện kế hoạch			
6.3	Kỹ năng quản lý thời gian, cơ sở vật chất hiệu quả			
6.4	Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch			
6.5	Kỹ năng cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch kịp thời khi điều kiện thay đổi			
6.6	Kỹ năng đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch			
	7. Kỹ năng tư duy sáng tạo			
7.1	Kỹ năng tự tin			
7.2	Kỹ năng tích lũy kinh nghiệm, say mê tìm tòi ý tưởng mới			
7.3	Kỹ năng tự đổi mới bản thân, đổi mới tư duy phù hợp với điều kiện hoàn cảnh			

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
7.4	Kỹ năng suy nghĩ khác biệt			
7.5	Kỹ năng chấp nhận rủi ro .			
	8. Kỹ năng giải quyết vấn đề			
8.1	Kỹ năng nhận diện đúng vấn đề			
8.2	Kỹ năng xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề			
8.3	Kỹ năng chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề			
8.4	Kỹ năng kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn			
8.5	Kỹ năng tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề.			
	9. Kỹ năng xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn			
9.1	Kỹ năng xác định giá trị sống			
9.2	Kỹ năng xác định giá trị nghề nghiệp			
9.3	Tính kiên định với giá trị đã lựa chọn			
	10. Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân			
10.1	Biết xác định giá trị cốt lõi của cuộc sống, kiên định hành động theo giá trị đó			
10.2	Biết xác định mục tiêu của bản thân và lập kế hoạch hành động của bản thân phấn đấu đạt được mục tiêu.			
10.3	Kỹ năng xác định trách nhiệm với bản thân			
10.4	Kỹ năng tích cực, lạc quan			
10.5	Kỹ năng làm việc chuyên nghiệp			
10.6	Kỹ năng chủ động khám phá và phát huy năng lực, tính cách, giá trị đặc thù của bản thân			
10.7	Kỹ năng làm người khác đánh giá đúng giá trị của mình (thể hiện bằng hành động, lời nói và thái độ) và được họ tôn trọng			

Câu 5: Quý vị cho biết ý kiến của mình (đánh dấu X vào ô tương ứng) về mức độ ảnh hưởng của những yếu tố khách quan, chủ quan dưới đây tới việc hình thành và phát triển kỹ năng mềm của sinh viên khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng?

STT	Các yếu tố	Mức độ ảnh hưởng		
		Nhiều	Bình thường	Ít
	a. Yếu tố khách quan			
1	Đặc điểm truyền thống văn hoá dân tộc và văn hoá vùng, miền			
2	Môi trường xã hội			
3	Giáo dục nhà trường			
4	Chính sách giáo dục và đào tạo của nhà nước			
5	Sinh hoạt cộng đồng nơi cư trú			
6	Sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội			
7	Quan hệ bạn bè			
8	Môi trường gia đình			
9	Thực hành, thực tập, trải nghiệm			
10	Chương trình đào tạo			
11	Các hoạt động ngoại khóa, phong trào Đoàn thanh niên, Hội HSSV, văn nghệ, thể thao...			
12	Phương pháp giảng dạy của giảng viên			
13	Nội dung, hình thức phát triển kỹ năng mềm			
14	Phương pháp đánh giá kết quả học tập của sinh viên			
15	Tiêu chí đánh giá kết quả học tập của sinh viên			
	Ý kiến khác:			
				
	b. Yếu tố chủ quan			
1	Nhận thức của sinh viên			
2	Động cơ, hứng thú của sinh viên			
3	Thái độ của sinh viên			
4	Ý kiến khác:			
				

Câu 6. Xin quý vị cho biết ý kiến về mức độ sử dụng các con đường, các hình thức phát triển KNM cho SV khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng theo hướng tiếp cận chuẩn đầu ra của nhà trường như thế nào (đánh dấu X và ô tương ứng)

STT	Các con đường	Mức độ		
		Thường xuyên	Chưa thường xuyên	Chưa sử dụng
1	Hoạt động dạy học			
2	Tổ chức các hoạt động ngoài giờ lên lớp			
3	Hoạt động lao động trải nghiệm nghề nghiệp			
4	Tổ chức các hoạt động cộng đồng, xã hội			
5	Hoạt động tự rèn luyện của sinh viên			
	Hình thức	Mức độ		
		Thường xuyên	Chưa thường xuyên	Chưa sử dụng
1	Lồng ghép, tích hợp vào các bài học, môn học			
2	Tổ chức lớp ngoại khóa về KNM			
3	Semina, hoạt động nhóm			
4	Câu lạc bộ SV			
5	Thăm quan, trải nghiệm thực tế			
6	Hoạt động Đoàn TN theo chủ đề			
	Hình thức khác.....			

Câu 7. Quý vị có những kiến nghị gì về việc phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên?

1. Đối với Bộ GD&ĐT:

.....

.....

2. Đối với nhà trường:

.....
.....

3. Đối với đội ngũ giảng viên:.....

.....
.....

4. Đối với gia đình:

.....
.....

5. Với tổ chức Hội sinh viên:

.....
.....

6. Với tổ chức Đoàn thanh niên:.....

.....
.....

7. Khác:

.....
.....

Xin quý vị vui lòng cho biết thông tin cá nhân:

- Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐ Dân tộc kinh ☐ Dân tộc thiểu số ☐

- Tuổi..... Chức vụ:.....

- Trình độ học vấn..... Chuyên ngành được đào tạo.....

- Nghề nghiệp: Giảng viên ☐ Giáo viên ☐ Cán bộ, chuyên viên ☐

- Số năm công tác.....năm. Số năm làm công tác quản lý.....năm

- Đơn vị công tác:.....

+ Địa chỉ:

+ thuộc Thành phố ☐ Thị xã, thị trấn ☐ Nông thôn ☐

+ Khu vực: Trung du ☐ Miền núi ☐

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình, trách nhiệm của quý vị!

**PHIẾU PHỎNG VẤN SÂU DÀNH CHO SINH VIÊN
KHỐI NGÀNH KINH TẾ, TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG**

- Thời gian:
- Địa điểm:
- Người phỏng vấn:
- Sinh viên được phỏng vấn:
- Thuộc Khoa..... Trường.....

NỘI DUNG, PHƯƠNG PHÁP

I. Làm quen, giới thiệu mục đích, nội dung cuộc phỏng vấn

Em vui lòng trao đổi một số hiểu biết của mình về KNM với mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu về KNM đối với sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc. Những ý kiến của em chỉ có ý nghĩa cung cấp thông tin để nghiên cứu và không mang tính chất đánh giá.

II. Nội dung các câu hỏi phỏng vấn:

Câu 1.

Câu 2.

Câu 3.

.....

(Trong quá trình phỏng vấn người phỏng vấn có thể gợi ý hoặc đặt câu hỏi thêm cho sinh viên để đạt được mục tiêu, nội dung phỏng vấn)

Xin cảm ơn sự hợp tác và sự nhiệt tình của em!

PHIẾU PHỎNG VẤN SÂU
DÀNH CHO CÁN BỘ QUẢN LÝ, GIẢNG VIÊN, CHUYÊN GIA

- Thời gian:
- Địa điểm:
- Người phỏng vấn:
- Người được phỏng vấn:
- Trình độ học vấn.....Nghề nghiệp..... Chức vụ.....
- Đơn vị công tác:

NỘI DUNG, PHƯƠNG PHÁP

I. Làm quen, giới thiệu mục đích, nội dung cuộc phỏng vấn

Ông (bà) vui lòng trao đổi một số hiểu biết của mình về KNM với mục đích phục vụ cho việc nghiên cứu về KNM đối với sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực trung du, miền núi phía Bắc. Những ý kiến của ông (bà) chỉ có ý nghĩa cung cấp thông tin để nghiên cứu và không mang tính chất đánh giá.

II. Nội dung các câu hỏi phỏng vấn:

Câu 1.

Câu 2:

Câu 3:

.....

(Trong quá trình phỏng vấn người phỏng vấn có thể gợi ý hoặc đặt câu hỏi thêm đối với người được phỏng vấn để đạt được mục tiêu, nội dung phỏng vấn)

Xin cảm ơn sự hợp tác và sự nhiệt tình của ông (bà)!

PHIẾU QUAN SÁT

- Họ tên sinh viên:Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐
- Ngành:Chuyên ngành.....
- Đang học năm thứ nhất ☐ Năm thứ 2 ☐ Năm thứ 3 ☐
- Trường:
- Tình huống quan sát:
- + Trong giờ học chính khóa ☐
- + Hoạt động ngoại khóa ☐
- Thời gian quan sát: Ngày....tháng....năm....., từ....giờ....phút đến ...giờ....phút
- Địa điểm quan sát:.....
- Người quan sát:.....

STT	Nội dung hoạt động	Nhận xét sơ bộ về biểu hiện cụ thể: Lời nói, thái độ, hàm vi	Tần xuất		
			Hầu như không	Đôi khi	Thường xuyên
1	Kỹ năng thuyết phục				
2	Kỹ năng trả lời phỏng vấn				
3	Kỹ năng giao tiếp				
4	Kỹ năng làm việc nhóm				
5	Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng				
6	Kỹ năng kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc				
7	Kỹ năng tư duy sáng tạo				
8	Kỹ năng giải quyết vấn đề				
9	Kỹ năng xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn				
9	Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân				

Nhận xét chung:

.....

Phụ lục 2.1

Thực trạng mức độ nhận thức của CBQL, GV và SV về mức độ cần thiết phát triển KNM cho SV

Bảng 1: Nhận thức của CBQL, GV về mức độ cần thiết phát triển KNM cho SV

Kĩ năng	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. KN thuyết phục	160	82,90	33	17,10	0	0,00	2,83	01
2. KN trả lời phỏng vấn	73	37,82	120	62,18	0	0,00	2,38	06
3. KN giao tiếp	112	58,03	81	41,97	0	0,00	2,58	02
4. KN làm việc nhóm	93	48,19	99	51,30	1	0,52	2,48	03
5. KN đàm phán và ký kết hợp đồng	59	30,57	124	64,25	10	5,18	2,25	08
6. KN lập kế hoạch và tổ chức công việc	81	41,97	105	54,40	7	3,63	2,39	05
7. KN tư duy sáng tạo	32	16,58	147	76,17	14	7,25	2,09	10
8. KN giải quyết vấn đề	87	45,08	98	50,78	8	4,15	2,41	04
9. KN xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn	51	26,42	129	66,84	13	6,74	2,20	09
10. KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	64	33,16	116	60,10	13	6,74	2,26	07
TBC		42,07		54,51		3,42	2,38	

Bảng 2 : Nhận thức của SV về mức độ cần thiết phát triển các KNM

Kĩ năng	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. KN thuyết phục	171	6,64	100	36,63	2	0,73	2,62	02
2. KN trả lời phỏng vấn	123	45,05	137	50,18	13	4,76	2,40	06
3. KN giao tiếp	191	69,96	78	28,57	4	1,47	2,68	01
4. KN làm việc nhóm	103	37,73	163	59,71	7	2.56	2,35	07

Kĩ năng	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Rất cần thiết		Cần thiết		Không cần thiết			
	SL	%	SL	%	SL	%		
5. KN đàm phán và ký kết hợp đồng	104	38,10	143	52,38	26	9,52	2,29	08
6. KN lập kế hoạch và tổ chức công việc	128	46,89	137	50,18	8	2,93	2,44	04
7. KN tư duy sáng tạo	79	28,94	160	58,61	34	12,45	2,16	10
8. KN giải quyết vấn đề	159	58,24	111	40,66	3	1,10	2,57	03
9. KN xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn	84	30,77	162	59,34	27	9,89	2,21	09
10. KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	130	47,62	129	47,25	14	5,13	2,42	05
TBC		46,59		48,36		5.05	2,41	

Bảng 3: Nhận thức của SV về vai trò của KNM trong nghề nghiệp và cuộc sống con người

Vai trò	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Rất quan trọng		Quan trọng		Không quan trọng			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Giúp con người xác định mục đích khi tham gia hoạt động	91	33,33	176	64,47	6	2,20	2,31	07
2. Giúp con người tự tin khi tham gia hoạt động	141	51,65	128	46,89	4	1,47	2,50	02
3. Hỗ trợ cho KN chuyên môn của con người	110	40,29	157	57,51	6	2,20	2,38	05
4. Giúp con người phát huy tiềm năng cá nhân và đóng góp vào định hướng chiến lược của tổ chức	110	40,29	153	56,04	10	3,66	2,37	06
5. Giúp con người vững vàng trong nghề nghiệp và thành đạt trong cuộc sống	143	52,38	122	44,69	8	2,93	2,49	03

Vai trò	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Rất quan trọng		Quan trọng		Không quan trọng			
	SL	%	SL	%	SL	%		
6. Giúp con người giao tiếp ứng xử thành công	162	59,34	106	38,83	5	1,83	2,58	01
7. Giúp con người giải quyết tốt các tình huống do cuộc sống đặt ra cho bản thân mình	119	43,59	144	52,75	10	3,66	2,40	04
8. Chung sống với mọi người, với cộng đồng, xã hội	120	43,96	142	52,01	11	4,03	2,40	04
9. Kỹ năng xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn	91	33,33	162	59,34	20	7,33	2,26	08
10. Tự khẳng định mình	125	45,79	128	46,89	20	7,33	2,38	05
TBC		44,39		51,87		3,74	2,40	

Bảng 4: Nhận thức của SV về ý nghĩa của việc hình thành, phát triển KNM

Ý nghĩa của việc hình thành và phát triển KNM	Số người trả lời	%
1. Có được động lực, sự tự tin, lý tưởng để xác định và gắn bó với ngành nghề đã chọn, có phương pháp học tập, nghiên cứu khoa học, chủ động, sáng tạo trong học tập và nghiên cứu.	85	31,14
2. Tạo điều kiện thuận lợi hỗ trợ, phát triển năng lực chuyên môn của mỗi các nhân	70	25,64
3. Tự tin, nhanh thích ứng, hòa nhập với môi trường làm việc, làm việc hiệu quả, thành đạt trong cuộc sống	77	28,21
4. Cả 3 ý trên	41	15,02

Phụ lục 2.2

Kết quả đánh giá của CBQL, GV và SV về thực trạng mức độ các KNM của SV

Bảng 1.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN thuyết phục

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng	20	10,36	97	50,26	76	39,38	1,71	04
2. Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng	18	9,33	101	52,33	74	38,34	1,71	04
3. Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng	25	12,95	125	64,77	43	22,28	1,91	01
4. Kỹ năng chia sẻ, hợp tác	29	15,03	112	58,03	52	26,94	1,88	02
5. Kỹ năng cảm hóa, tạo động lực cho đối tượng	20	10,36	120	62,18	53	27,46	1,83	03
TBC		11,60		55,52		32,88	1,80	

Bảng 1.2. Tự đánh giá của SV về mức độ KN thuyết phục

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng	37	13,55	132	48,35	104	38,10	1,75	04
2. Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng	28	10,26	151	55,31	94	34,43	1,76	03
3. Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng	35	12,82	177	64,84	61	22,34	1,90	01
4. Kỹ năng chia sẻ, hợp tác	46	16,85	154	56,41	73	26,74	1,90	01
5. Kỹ năng cảm hóa, tạo động lực cho đối tượng	31	11,36	171	62,64	71	26,01	1,85	02
TBC		12,96		57,50		29,54	1,83	

Bảng 2.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN trả lời phỏng vấn của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng lập kế hoạch và chuẩn bị phỏng vấn	16	8,29	84	43,52	93	48,19	1,60	03
2. Kỹ năng tự tin trong khi phỏng vấn	20	10,36	84	43,52	89	46,11	1,64	01
3. Kỹ năng điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn	22	11,40	79	40,93	92	47,67	1,64	01
4. Kỹ năng thuyết phục phỏng vấn viên	17	8,81	77	39,90	99	51,30	1,58	04
5. Kỹ năng trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn.	19	9,84	81	41,97	93	48,19	1,62	02
ĐTB		9,74		41,97		48,29	1,61	

Bảng 2.2: Tự đánh giá của SV về mức độ KN trả lời phỏng vấn

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng lập kế hoạch và chuẩn bị phỏng vấn	21	7,69	126	46,15	126	46,15	1,62	03
2. Kỹ năng tự tin trong khi phỏng vấn	32	11,72	95	34,80	146	53,48	1,58	05
3. Kỹ năng điều chỉnh bản thân trong quá trình trả lời phỏng vấn	28	10,26	115	42,12	130	47,62	1,63	02
4 Khả năng thuyết phục phỏng vấn viên	26	9,52	111	40,66	136	49,82	1,60	04
5. Kỹ năng trình bày rõ ràng mạch lạc khi trả lời phỏng vấn.	33	12,09	116	42,49	124	45,42	1,67	01
TBC		10,25		41,25		48,50	1,62	

Bảng 3.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN giao tiếp

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Hiểu biết về mục đích giao tiếp	38	19,69	104	53,89	51	26,42	1,93	03
2. Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp	27	13,99	133	68,91	33	17,10	1,97	02
3. Kỹ năng lắng nghe tích cực	21	10,88	119	61,66	53	27,46	1,83	04
4. Kỹ năng nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp	21	10,88	101	52,33	71	36,79	1,74	06
5. Kỹ năng phối hợp các phương tiện giao tiếp	20	10,36	104	53,89	69	35,75	1,75	05
6. Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp	36	18,65	124	64,25	33	17,10	2,02	01
TBC		14,10		59,15		26,75	1,87	

Bảng 3.2: Tự đánh giá của SV về mức độ KN giao tiếp

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Hiểu biết về mục đích giao tiếp	57	20,88	148	54,21	68	24,91	1,96	03
2. Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp	49	17,95	184	67,40	40	14,65	2,03	02
3. Kỹ năng lắng nghe tích cực	58	21,25	146	53,48	69	25,27	1,96	04
4. Kỹ năng nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp	34	12,45	142	52,01	97	35,53	1,77	05
5. Kỹ năng phối hợp các phương tiện giao tiếp	39	14,29	130	47,62	104	38,10	1,76	06
6. Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp	56	20,51	176	64,47	41	15,02	2,05	01
TBC		17,88		56,03		26,09	1,92	

Bảng 4.1: Đánh giá của CBQL, GV về KN làm việc nhóm của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng tổ chức hoạt động nhóm	23	11,92	92	47,67	78	40,41	1,72	02
2. Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm	20	10,36	109	56,48	64	33,16	1,77	01
3. Kỹ năng làm việc hợp tác	23	11,92	103	53,37	67	34,72	1,77	01
4. Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm	21	10,88	97	50,26	75	38,86	1,72	02
5. Kỹ năng lắng nghe tích cực	20	10,36	88	45,60	85	44,04	1,66	04
6. Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm	16	8,29	104	53,89	73	37,82	1,70	03
TBC		10,62		51,17		38,21	1,72	

Bảng 4.2: Tự đánh giá của SV về mức độ KN làm việc nhóm

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng tổ chức hoạt động nhóm	53	19,41	124	45,42	96	35,16	1,84	01
2. Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm	31	11,36	144	52,75	98	35,90	1,75	03
3. Kỹ năng làm việc hợp tác	42	15,38	140	51,28	91	33,33	1,82	02
4. Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm	34	12,45	137	50,18	102	37,36	1,75	03
5. Kỹ năng lắng nghe tích cực	30	10,99	131	47,99	112	41,03	1,70	05
6. Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm	33	12,09	133	48,72	107	39,19	1,73	04
TBC		13,61		49,39		37,00	1,76	

Bảng 5.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN đàm phán, ký kết hợp đồng của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng xác định mục tiêu đàm phán	23	11,92	92	47,67	78	40,41	1,72	04
2. Kỹ năng xác định nội dung đàm phán	20	10,36	86	44,56	87	45,08	1,65	05
3. Kỹ năng lắng nghe tích cực	16	8,29	92	47,67	85	44,04	1,64	06
4. Kỹ năng thuyết phục	14	7,25	83	43,01	96	49,74	1,58	08
5. Kỹ năng nắm bắt các văn bản, quy phạm pháp luật về đàm phán và hợp đồng kinh tế	20	10,36	124	64,25	49	25,39	1,85	01
6. Kỹ năng kiềm chế cảm xúc, tạo hòa khí và thiện cảm trong đàm phán	25	12,95	90	46,63	78	40,41	1,73	03
7. Kỹ năng trình bày quan điểm một cách lưu loát.	21	10,88	78	40,41	94	48,70	1,62	07
8. Kỹ năng đưa ra yêu cầu, đề nghị hợp tác một cách chủ động, thuyết phục	17	8,81	89	46,11	87	45,08	1,64	06
9. Kỹ năng soạn thảo hợp đồng và tổ chức thực hiện ký kết hợp đồng	22	11,40	98	50,78	73	37,82	1,74	02
TBC		10,24		47,91		41,85	1,67	

Bảng 5.2: Tự đánh giá của SV về mức độ KN đàm phán, ký kết hợp đồng

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng xác định mục tiêu đàm phán	33	12,09	135	49.45	105	38,46	1,74	04
2. Kỹ năng xác định nội dung đàm phán	34	12,45	121	44.32	118	43,22	1,69	05
3. Kỹ năng lắng nghe tích cực	28	10,26	129	47.25	116	42,49	1,68	06
4. Kỹ năng thuyết phục	31	11,36	111	40,66	131	47,99	1,63	08
5. Kỹ năng nắm bắt các văn bản, quy phạm pháp luật về đàm phán và hợp đồng kinh tế	61	22,34	157	57,51	55	20,15	2,02	01
6. Kỹ năng kiềm chế cảm xúc, tạo hòa khí và thiện cảm trong đàm phán	39	14,29	135	49,45	99	36,26	1,78	03
7. Kỹ năng trình bày quan điểm một cách lưu loát.	34	12,45	133	48,72	106	38,83	1,74	04
8. Kỹ năng đưa ra yêu cầu, đề nghị hợp tác một cách chủ động, thuyết phục	30	10,99	122	44,69	121	44,32	1,67	07
9. Kỹ năng soạn thảo hợp đồng và tổ chức thực hiện ký kết hợp đồng kinh tế	43	15,75	154	56,41	76	27,84	1,88	02
TBC		13,55		48,72		37,73	1,77	

Bảng 6.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng xác định mục tiêu của kế hoạch	21	10,88	91	47,15	81	41,97	1,69	02
2. Kỹ năng xác định quy trình, các hoạt động thực hiện kế hoạch	21	10,88	91	47,15	81	41,97	1,69	02
3. Kỹ năng quản lý thời gian, nhân lực, cơ sở vật chất hiệu quả	24	12,44	91	47,15	78	40,41	1,72	01
4. Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch	15	7,77	93	48,19	85	44,04	1,64	03
5. Kỹ năng cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch kịp thời khi điều kiện thay đổi	18	9,33	88	45,60	87	45,08	1,64	03
6. Kỹ năng đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch	15	7,77	83	43,01	95	49,22	1,59	04
TBC		9,84		46,38		43,78	1.66	

Bảng 6.2: Tự đánh giá của SV về thực trạng mức độ KN lập kế hoạch và tổ chức công việc

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng xác định mục tiêu của kế hoạch	31	11,36	126	46,15	116	42,49	1,69	03
2. Kỹ năng xác định quy trình, các hoạt động thực hiện kế hoạch	36	13,19	121	44,32	116	42,49	1,71	02
3. Kỹ năng quản lý thời gian, nhân lực, cơ sở vật chất hiệu quả	24	8,79	153	56,04	96	35,16	1,74	01
4. Kỹ năng tổ chức thực hiện kế hoạch	33	12,09	116	42,49	124	45,42	1,67	04
5. Kỹ năng cập nhật, chỉnh sửa kế hoạch kịp thời khi điều kiện thay đổi	28	10,26	121	44,32	124	45,42	1,65	05
6. Kỹ năng đánh giá kết quả thực hiện kế hoạch	26	9,52	126	46,15	121	44,32	1,65	05
TBC		10,86		46,59		42,55	1,68	

Bảng 7.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN tư duy sáng tạo của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng tự tin	20	10,36	93	48,19	80	41,45	1,69	01
2. Kỹ năng tích lũy kinh nghiệm, say mê tìm tòi ý tưởng mới	19	9,84	92	47,67	82	42,49	1,67	02
3. Kỹ năng tự đổi mới bản thân, đổi mới tư duy phù hợp với điều kiện hoàn cảnh	21	10,88	82	42,49	90	46,63	1,64	04
4. Kỹ năng suy nghĩ khác biệt	16	8,29	84	43,52	93	48,19	1,60	05
5. Kỹ năng chấp nhận rủi ro	16	8,29	93	48,19	84	43,52	1,65	03
TBC		9,53		46,01		44,46	1,65	

Bảng 7.2: Tự đánh giá của SV về thực trạng mức độ KN tư duy sáng tạo

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng tự tin	31	11,36	130	47,62	112	41,03	1,70	01
2. Kỹ năng tích lũy kinh nghiệm, say mê tìm tòi ý tưởng mới	29	10,62	129	47,25	115	42,12	1,68	02
3. Kỹ năng tự đổi mới bản thân, đổi mới tư duy phù hợp với điều kiện hoàn cảnh	32	11,72	119	43,59	122	44,69	1,67	03
4. Kỹ năng suy nghĩ khác biệt	26	9,52	120	43,96	127	46,52	1,63	05
5. Kỹ năng chấp nhận rủi ro	27	9,89	126	46,15	120	43,96	1,66	04
TBC		10,62		45,72		43,66	1,66	

Bảng 8.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN giải quyết vấn đề của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng nhận diện đúng vấn đề cần giải quyết	21	10,88	86	44,56	86	44,56	1,66	02
2. Kỹ năng xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề	21	10,88	86	44,56	86	44,56	1,66	02
3. Kỹ năng chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề	21	10,88	81	41,97	91	47,15	1,64	04
4. Kỹ năng kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn	19	9,84	97	50,26	77	39,90	1,70	01
5. Kỹ năng tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề.	19	9,84	88	45,60	86	44,56	1,65	03
TBC		10.46		45.40		44,14	1,66	

Bảng 8.2: Tự đánh giá của SV về mức độ KN giải quyết vấn đề

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng nhận diện đúng vấn đề cần giải quyết	32	11,72	151	55,31	90	32,97	1,79	01
2. Kỹ năng xác định đối tượng, nguyên nhân của vấn đề	31	11,36	128	46,89	114	41,76	1,70	03
3. Kỹ năng chọn giải pháp phù hợp, khả thi để giải quyết vấn đề	32	11,72	118	43,22	123	45,05	1,67	05
4. Kỹ năng kiên trì, quyết tâm thực hiện các giải pháp đến khi đạt kết quả mong muốn	32	11,72	133	48,72	108	39,56	1,72	02
5. Kỹ năng tự đánh giá kết quả của quá trình giải quyết vấn đề.	33	12,09	122	44,69	118	43,22	1,69	04
TBC		11.72		47,77		40,51	1,71	

Bảng 9.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Kỹ năng xác định giá trị sống	21	10,88	124	64,25	48	24,87	1,86	03
2. Kỹ năng xác định giá trị nghề nghiệp	40	20,73	113	58,55	40	20,73	2,00	01
3. Tính kiên định với giá trị đã lựa chọn	35	18,13	111	57,51	47	24,35	1,94	02
TBC		16,58		60,10		23,32	1,93	

Bảng 9.2: Tự đánh giá của SV về mức độ KN xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
9.1. Kỹ năng xác định giá trị sống	33	12,09	171	62,64	69	25,27	1,87	03
9.2. Kỹ năng xác định giá trị nghề nghiệp	65	23,81	154	56,41	54	19,78	2,04	01
9.3. Tính kiên định với giá trị đã lựa chọn	57	20,88	155	56,78	61	22,34	1,99	02
TBC		18,92		58,62		22,46	1,97	

Bảng 10.1: Đánh giá của CBQL, GV về mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân của SV

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Biết xác định giá trị cốt lõi của cuộc sống, kiên định hành động theo giá trị đó	21	10,88	106	54,92	66	34,20	1,77	05
2. Biết xác định mục tiêu của bản thân và lập kế hoạch hành động của bản thân phấn đấu đạt được mục tiêu.	22	11,40	103	53,37	68	35,23	1,76	06
3. Kỹ năng xác định trách nhiệm với bản thân	46	23,83	108	55,96	39	20,21	2,04	01
4. Kỹ năng tích cực, lạc quan	41	21,24	110	56,99	42	21,76	1,99	02
5. Kỹ năng làm việc chuyên nghiệp	17	8,81	91	47,15	85	44,04	1,65	07
6. Kỹ năng chủ động khám phá và phát huy năng lực, tính cách, giá trị đặc thù của bản thân	33	17,10	92	47,67	68	35,23	1,82	03
7. Kỹ năng làm người khác đánh giá đúng giá trị của mình	30	15,54	95	49,22	68	35,23	1,80	04
TBC		15,54		52,19		32,27	1,83	

Bảng 10.2: Tự đánh giá của SV về mức độ KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân

Biểu hiện	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Cao		Trung bình		Thấp			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Biết xác định giá trị cốt lõi của cuộc sống, kiên định hành động theo giá trị đó	35	12,82	155	56,78	83	30,40	1,82	04
2. Biết xác định mục tiêu của bản thân và lập kế hoạch hành động của bản thân phần đầu đạt được mục tiêu.	32	11,72	155	56,78	86	31,50	1,80	06
3. Kỹ năng xác định trách nhiệm với bản thân	73	26,74	149	54,58	51	18,68	2,08	01
4. Kỹ năng tích cực, lạc quan	65	23,81	149	54,58	59	21,61	2,02	02
5. Khả năng làm việc chuyên nghiệp	25	9,16	134	49,08	114	41,76	1,67	07
6. Kỹ năng chủ động khám phá và phát huy năng lực, tính cách, giá trị đặc thù của bản thân	50	18,32	130	47,62	93	34,07	1,84	03
7. Kỹ năng làm người khác đánh giá đúng giá trị của mình	44	16,12	168	61,54	27	9,89	1,81	05
TBC		16,95		56,21		26,84	1,86	

*Bảng 11. Đánh giá chung về mức độ KNM của SV theo tỷ lệ % (số lượng 193
CBQL, GV; 273 SV)*

Kĩ năng	Mức độ								
	Đánh giá của CBQL, GV (%)			Tự đánh giá của SV (%)			Đánh giá chung (%)		
	Cao	TB	Thấp	Cao	TB	Thấp	Cao	TB	Thấp
1. Kĩ năng thuyết phục	11,60	55,52	32,88	12,96	57,50	29,54	12,05	56,18	31,77
2. Kĩ năng trả lời phỏng vấn	9,74	41,97	48,29	10,25	41,25	48,50	9,91	41,73	48,36
3. Kĩ năng giao tiếp	14,10	59,15	26,75	17,88	56,03	26,09	15,36	58,11	26,53
4. Kĩ năng làm việc nhóm	10,62	51,17	38,21	13,61	49,39	37,00	11,61	50,57	37,82
5. Kĩ năng đàm phán và ký kết hợp đồng	10,24	47,91	41,85	13,55	48,72	37,73	11,34	48,18	40,48
6. Kĩ năng kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	9,84	46,38	43,78	10,86	46,59	42,55	10,10	46,45	43,45
7. Kĩ năng tư duy sáng tạo	9,93	46,01	44,46	10,62	45,72	43,66	10,16	45,91	43,93
8. Kĩ năng giải quyết vấn đề	10,46	45,40	44,14	11,72	47,77	40,51	10,88	46,19	42,93
9. Kĩ năng xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn	16,68	60,01	23,32	18,92	58,62	22,46	17,92	59,54	22,54
10. Kĩ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	15,54	52,19	32,27	16,95	56,21	26,84	16,01	53,53	30,46
TBC	11,87	50,54	37,59	12,43	50,78	36,79	12,53	50,63	36,84

Phụ lục 2.3

Kết quả đánh giá của CBQL, GV và SV về các yếu tố khách quan, chủ quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV

Bảng 1. Đánh giá của CBQL, GV về các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV

Yếu tố khách quan	Mức độ						ĐTB	Thứ bậc
	Ảnh hưởng nhiều		Bình thường		Ít ảnh hưởng			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Đặc điểm truyền thống văn hoá dân tộc và văn hoá vùng, miền	108	55,96	82	42,49	3	1,55	2,54	09
2. Môi trường xã hội	127	65,80	62	32,12	4	2,07	2,64	07
3. Giáo dục nhà trường	132	68,39	61	31,61	0	0,00	2,68	05
4. Chính sách giáo dục và đào tạo của nhà nước	98	50,78	92	47,67	3	1,55	2,50	11
5. Sinh hoạt cộng đồng nơi cư trú	86	44,56	101	52,33	6	3,11	2,41	14
6 .Sự phát triển kinh tế xã hội	91	47,15	98	50,78	4	2,07	2,45	13
7. Quan hệ bạn bè	95	49,22	92	47,67	6	3,11	2,46	12
8. Môi trường gia đình	111	57,51	81	41,97	1	0,52	2,56	08
9. Thực hành, thực tập, trải nghiệm	131	67,88	61	31,61	1	0,52	2,67	06
10. Chương trình đào tạo	143	74,09	50	25,91	0	0,00	2,74	02
11. Các hoạt động ngoại khóa, phong trào Đoàn thanh niên, Hội HSSV, văn nghệ, thể thao	137	70,98	55	28,50	1	0,52	2,70	04
12. Phương pháp giảng dạy của giảng viên	142	73,58	48	24,87	3	1,55	2,72	03
13. Nội dung, hình thức phát triển kỹ năng mềm	153	79,27	40	20,73	0	0,00	2,79	01
14. Phương pháp đánh giá kết quả học tập của sinh viên	107	55,44	83	43,01	3	1,55	2,54	09
15. Tiêu chí đánh giá kết quả học tập của SV	102	52,85	88	45,60	3	1,55	2,51	10
TBC		60,89		37,8		1,31	2,57	

Bảng 2. Đánh giá của SV về các yếu tố khách quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV

Yếu tố khách quan	Mức độ						TB	Thứ bậc
	Ảnh hưởng nhiều		Bình thường		Ít ảnh hưởng			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Đặc điểm truyền thống văn hoá dân tộc và văn hoá vùng, miền	153	56,04	114	41,76	6	2,20	2,54	08
2. Môi trường xã hội	141	51,65	125	45,79	7	2,56	2,49	09
3. Giáo dục nhà trường	153	56,04	115	42,12	5	1,83	2,54	08
4. Chính sách giáo dục và đào tạo của nhà nước	157	57,51	110	40,29	6	2,20	2,55	07
5. Sinh hoạt cộng đồng nơi cư trú	112	41,03	143	52,38	18	6,59	2,34	11
6. Sự phát triển kinh tế xã hội	129	47,25	137	50,18	7	2,56	2,45	10
7. Quan hệ bạn bè	138	50,55	121	44,32	14	5,13	2,45	10
8. Môi trường gia đình	160	58,61	107	39,19	6	2,20	2,56	06
9. Thực hành, thực tập, trải nghiệm	154	56,41	117	42,86	2	0,73	2,56	06
10. Chương trình đào tạo	215	78,75	58	21,25	0	0,00	2,79	01
11. Các hoạt động ngoại khóa, phong trào Đoàn thanh niên, Hội HSSV, văn nghệ, thể thao	207	75,82	65	23,81	1	0,37	2,75	04
12. Phương pháp giảng dạy của giảng viên	210	76,92	63	23,08	0	0,00	2,77	03
13. Nội dung, hình thức phát triển kỹ năng mềm	215	78,75	58	21,25	0	0,00	2,79	02
14. Phương pháp đánh giá kết quả học tập của sinh viên	184	67,40	86	31,50	3	1,10	2,66	05
15. Tiêu chí đánh giá kết quả học tập của SV	183	67,03	87	31,87	3	1,10	2,66	05
TB		61,13		37,12		1,75	2,59	

Bảng 3. Đánh giá của CBQL, GV về các yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM cho SV

Yếu tố chủ quan	Mức độ						TB	Thứ bậc
	Ảnh hưởng nhiều		Bình thường		Ít ảnh hưởng			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Nhận thức của sinh viên	171	88,60	22	20,21	0	0,00	2,89	1
2 . Động cơ, hứng thú của sinh viên	151	78,24	42	21,76	0	0,00	2,78	3
3. Thái độ phấn đấu, rèn luyện của bản thân sinh viên	154	79,79	39	11,40	0	0,00	2,80	2
TB		82,81		17,79		0,00	2,82	

Bảng 4. Đánh giá của SV về các yếu tố chủ quan ảnh hưởng tới quá trình phát triển KNM của SV

Yếu tố chủ quan	Mức độ						TB	Thứ bậc
	Ảnh hưởng nhiều		Bình thường		Ít ảnh hưởng			
	SL	%	SL	%	SL	%		
1. Nhận thức của sinh viên	214	78,39	58	21,25	1	0,37	2,78	2
2. Động cơ, hứng thú của sinh viên	211	77,29	61	22,34	1	0,37	2,77	3
3. Thái độ phấn đấu, rèn luyện của bản thân sinh viên	229	83,88	44	16,12	0	0,00	2,84	1
TB		79,85		19,78		0,37	2,79	

VÍ DỤ MINH HỌA

Ví dụ 1: Năng lực cốt lõi; năng lực chung, năng lực hỗ trợ của một số chuyên ngành kinh tế, trình độ cao đẳng gồm các năng lực sau:

*** Kiến thức**

- Chuyên ngành Kế toán

+ Khả năng nghiên cứu các chính sách, chế độ tài chính - kế toán, kiểm toán, thuế và quản lý tài chính tại các đơn vị.

+ Khả năng thực hiện các quy trình công việc của kế toán viên.

+ Sử dụng tốt các phần mềm về kế toán tại doanh nghiệp.

- Chuyên ngành Quản trị kinh doanh

+ Nguyên tắc, phương pháp hoạch định chiến lược kinh doanh.

+ Tổ chức, lãnh đạo, kiểm tra và kiểm soát việc thực hiện chiến lược kinh doanh.

+ Tổ chức bộ máy quản trị kinh doanh, tổ chức nhân lực và hệ thống thông tin quản trị.

+ Điều hành thực hiện các phương án hoạch định, phương án tổ chức từ cấp cơ sở, cấp trung đến cấp cao.

+ Giám sát, kiểm soát kinh doanh, tiếp nhận thông tin phản hồi và ứng xử, điều chỉnh phương án khi có các tình huống kinh doanh mới phát sinh.

- Chuyên ngành Tài chính - Ngân hàng

+ Khả năng thực hiện các nghiệp vụ kinh doanh của một ngân hàng thương mại: huy động vốn, cho vay, quản lý rủi ro, dịch vụ ngân hàng điện tử...

+ Khả năng quản lý hệ thống thông tin và hạch toán các nghiệp vụ tại đơn vị.

*** Kỹ năng**

- Chuyên ngành Kế toán

+ Tuân thủ chế độ kế toán, chuẩn mực kế toán Việt Nam. Thực hiện thành thạo quy trình các công việc kế toán của đơn vị.

+ Thao tác đúng nguyên lý ghi sổ kế toán trên máy và thực hiện thành thạo các KN nghiệp vụ kế toán trong doanh nghiệp cũng như các đơn vị hành chính sự nghiệp.

+ Thu thập, xử lý, ghi chép, tổng hợp kịp thời số liệu kế toán; lập báo cáo, phân tích các báo cáo kế toán tài chính, báo cáo kế toán quản trị, báo cáo thuế,... và cung cấp số liệu cho các đối tượng liên quan có nhu cầu.

+ Thực hiện công tác giám sát, phát hiện và ngăn ngừa kịp thời những hành vi phạm pháp luật về kế toán, tài chính trong doanh nghiệp.

- + Sử dụng thành thạo phần mềm kế toán.
- *Chuyên ngành Quản trị kinh doanh*
 - + Lập và triển khai kế hoạch giải quyết các vấn đề quản trị doanh nghiệp.
 - + Hoạch định và triển khai tuyển dụng nhân lực của doanh nghiệp.
 - + Lập và thẩm định được các dự án kinh doanh.
 - + Hoạch định và triển khai các hệ thống và tác nghiệp bán hàng của doanh nghiệp.
 - + Thống kê và phân tích được các số liệu thống kê nhằm tăng cường hiệu quả bộ máy tổ chức và chất lượng sản phẩm.
 - + Lập được kế hoạch sản xuất và quản lý sản xuất, kế hoạch chi phí và kiểm soát dự toán, kiểm soát tiêu thụ sản phẩm.
 - + Vận hành thành thạo quy trình doanh nghiệp từ đó tham gia và phối hợp vào các khâu của quá trình sản xuất kinh doanh.
 - + Kiểm tra, đánh giá và đề xuất các giải pháp nhằm sử dụng có hiệu quả các yếu tố sản xuất trong doanh nghiệp.
 - + Làm báo cáo; trình diễn và truyền thông quản trị doanh nghiệp.
- *Chuyên ngành Tài chính - Ngân hàng*
 - + Giải quyết tốt, nhanh và chính xác các hồ sơ vay vốn, xử lý chứng từ và hạch toán nghiệp vụ.
 - + Đọc, phân tích và đánh giá được các báo cáo tài chính của khách hàng là các Công ty. Thiết lập, thẩm định và quản lý dự án đầu tư đối với các khách hàng tiềm năng.
 - + Sử dụng thành thạo vi tính văn phòng, xử lý được số liệu trên máy tính và sử dụng tốt các phần mềm hỗ trợ tại đơn vị.
- ii) Năng lực chung, năng lực bổ trợ:
 - Năng lực về phẩm chất chính trị, phẩm chất công dân.
 - Năng lực làm việc với các tổ chức và cá nhân.
 - Năng lực hoạt động xã hội.
 - Năng lực lãnh đạo, quản lý và giải quyết vấn đề.
 - Năng lực giao tiếp, thuyết phục, làm việc nhóm, đàm phán, ký kết hợp đồng kinh tế...
 - Năng lực phát triển nghề nghiệp.

Ví dụ 2. Năng lực về phẩm chất chính trị, phẩm chất công dân:

Kiến thức cần có	Kỹ năng cần đạt được
- Trình bày và phân tích được những nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác - Lênin, nội dung cơ bản của tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối cách mạng của Đảng CSVN. - Trình bày được những vấn đề cơ bản về đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước. Đặc biệt là các chính sách, pháp luật về kinh tế. - Trình bày được mục đích, tôn chỉ của các tổ chức chính trị - xã hội chủ chốt như: Đảng công sản Việt Nam, Công đoàn, Đoàn thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh, Hội sinh viên, Hội Liên hiệp Thanh niên Việt Nam, Hội Liên hiệp Phụ nữ VN, các tổ chức kinh tế, các thành phần kinh tế... - Nêu được những đặc trưng cơ bản về kinh tế, chính trị, xã hội của đất nước hiện nay và nêu được các vấn đề thời sự nổi bật. - Phân tích được mối quan hệ giữa sự phát triển kinh tế - chính trị - xã hội. - Xác định rõ vai trò, trách nhiệm của bản thân với tư cách là thành viên của các tổ chức chính trị - xã hội và với tư cách là người làm công tác quản lý kinh tế.	- Chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương của Đảng; chính sách, pháp luật của Nhà nước, không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ lý luận chính trị để vận dụng vào quản lý kinh tế, phát triển kinh tế gia đình, địa phương, tổ chức cơ quan và đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ được giao. - Tham gia tích cực các hoạt động chính trị - xã hội, các lớp học tập, nghiên cứu các Nghị quyết của Đảng do nhà trường và các tổ chức chính trị - xã hội tổ chức. - Tham gia xây dựng và thực hiện nghiêm chỉnh Điều lệ, Nghị quyết của các tổ chức chính trị - xã hội chủ chốt. - Hoàn thành các nhiệm vụ do lớp, trường và các tổ chức chính trị - xã hội phân công. - Tham gia các hoạt động xã hội, xây dựng và bảo vệ quê hương đất nước. Phong trào đền ơn, đáp nghĩa, từ thiện giúp đỡ đồng bào gặp hoạn nạn trong cuộc sống... - Có tư duy kinh tế, tư duy phản biện xã hội về các vấn đề kinh tế, văn hóa, chính trị xã hội.

Ví dụ 3. Năng lực giao tiếp

Kiến thức cần có	Kỹ năng cần đạt được
- Trình bày được kiến thức cơ bản về giao tiếp. - Nhận diện được đặc điểm đối tượng giao tiếp: khách hàng, chủ đầu tư, cơ quan hành chính nhà nước, các lực lượng khác. - Trình bày kiến thức cơ bản về giao tiếp bằng ngôn ngữ và giao tiếp phi ngôn ngữ, giao tiếp bằng văn bản, hoặc giao tiếp bằng ngôn ngữ nói, giao tiếp qua sử dụng công nghệ thông tin.	- Biết phối hợp các phương tiện giao tiếp: Lời nói, cử chỉ điệu bộ một cách hợp lý, khai thác hiệu quả công nghệ thông tin trong giao tiếp. - Biết vận dụng các nguyên tắc và các kỹ thuật trình bày để diễn đạt được các ý tưởng một cách rõ ràng. - Biết tạo nên không khí giao tiếp thuận lợi thể hiện ở sự cởi mở, lịch sự, tự tin, dân chủ và linh hoạt.

Kiến thức cần có	Kỹ năng cần đạt được
- Trình bày được nguyên tắc giao tiếp, phong cách giao tiếp. - Trình bày được những nét văn hóa đặc trưng vùng miền núi trung du phía Bắc.	- Hiểu đối tượng giao tiếp. - Biết tự nhận thức về bản thân. - Biết lắng nghe và phản hồi thông tin. - Biết xử lý tình huống trong giao tiếp. - Có kỹ năng thuyết trình, kỹ năng điều phối, kỹ năng ứng dụng thông tin trong giao tiếp hiệu quả. - Hiểu văn hóa địa phương và có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa. - Có thể giao tiếp bằng tiếng dân tộc.

Ví dụ 4. Dựa trên năng lực thành phần của KN giao tiếp nêu trên xác định module kiến thức đáp ứng năng lực giao tiếp

Kiến thức cần có	Kỹ năng cần đạt được	Modul kiến thức	Môn học
- Trình bày được kiến thức cơ bản về giao tiếp. - Nhận diện được đặc điểm đối tượng giao tiếp: khách hàng, chủ đầu tư, cơ quan hành chính nhà nước, các lực lượng khác. - Trình bày kiến thức cơ bản về giao tiếp bằng ngôn ngữ và giao tiếp phi ngôn ngữ (bằng văn bản, qua sử dụng công nghệ thông tin...) - Trình bày được nguyên tắc giao tiếp, phong cách giao tiếp.	- Biết phối hợp các phương tiện giao tiếp: Lời nói, cử chỉ điệu bộ một cách hợp lý, khai thác hiệu quả công nghệ thông tin trong giao tiếp. - Biết vận dụng các nguyên tắc và các kỹ thuật trình bày để diễn đạt được các ý tưởng một cách rõ ràng. - Biết tạo nên không khí giao tiếp thuận lợi thể hiện ở sự cởi mở, lịch sự, tự tin, dân chủ và linh hoạt. - Hiểu đối tượng giao tiếp. - Biết tự nhận thức về bản thân. - Biết lắng nghe và phản hồi thông tin. - Biết xử lý tình huống trong giao tiếp. - Có kỹ năng thuyết trình. - Có kỹ năng điều phối.	- Giao tiếp, vai trò của giao tiếp với sự phát triển nghề nghiệp. - Các nguyên tắc giao tiếp. - Phong cách giao tiếp. - Các KN giao tiếp (tìm hiểu môi trường, đối tượng giao tiếp; tạo ấn tượng ban đầu, lắng nghe tích cực, xử lý tình huống, ...). - Thực hành giao tiếp. + Thực hành rèn luyện KN tìm hiểu môi trường, đối tượng giao tiếp. + Thực hành rèn luyện KN tạo ấn tượng ban đầu khi giao tiếp + Thực hành rèn luyện	Kỹ năng mềm Tích hợp trong tất cả các môn học.

Kiến thức cần có	Kỹ năng cần đạt được	Modul kiến thức	Môn học
- Trình bày được những nét văn hóa đặc trưng vùng Trung du, Miền núi phía Bắc.	- Có kỹ năng ứng dụng thông tin trong giao tiếp hiệu quả. - Hiểu văn hóa địa phương và có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa. - Có thể giao tiếp bằng tiếng dân tộc.	KN lắng nghe tích cực. + Thực hành rèn luyện KN thuyết phục. + Thực hành rèn luyện KN thuyết trình + Thực hành rèn luyện KN xử lý tình huống giao tiếp.	

Ví dụ 5. Hệ vào module Kỹ năng giao tiếp

1. Tiêu đề của module: Kỹ năng giao tiếp

2. Hệ thống các mục tiêu:

2.1. Mục tiêu chung: Sau khi kết thúc module SV phải:

Trình bày được khái niệm, mục đích, vai trò, ý nghĩa của giao tiếp; các hình thức giao tiếp và vận dụng được các KN giao tiếp vào các hoạt động thực tiễn của cuộc sống.

2.2. Các mục tiêu cụ thể:

- *Về kiến thức* :

+ Trình bày được kiến thức cơ bản về giao tiếp.

+ Nhận diện được đặc điểm đối tượng giao tiếp: khách hàng, chủ đầu tư, cơ quan hành chính nhà nước, các lực lượng khác.

+ Trình bày kiến thức cơ bản về giao tiếp bằng ngôn ngữ và giao tiếp phi ngôn ngữ, giao tiếp bằng văn bản, hoặc giao tiếp bằng ngôn ngữ nói, giao tiếp qua sử dụng công nghệ thông tin.

+ Trình bày được nguyên tắc giao tiếp, phong cách giao tiếp.

+ Trình bày được những nét văn hóa đặc trưng vùng Trung du, Miền núi phía Bắc.

- *Về kỹ năng*:

+ Biết phối hợp các phương tiện giao tiếp: Lời nói, cử chỉ điệu bộ một cách hợp lý, khai thác hiệu quả công nghệ thông tin trong giao tiếp.

+ Vận dụng được các nguyên tắc và các kỹ thuật trình bày để diễn đạt được các ý tưởng một cách rõ ràng.

+ Biết tạo nên không khí giao tiếp thuận lợi thể hiện ở sự cởi mở, lịch sự, tự tin, dân chủ và linh hoạt.

+ Hiểu đối tượng giao tiếp.

- + Tự nhận thức đúng về bản thân.
- + Biết lắng nghe và phản hồi thông tin.
- + Có KN xử lý tình huống trong giao tiếp.
- + Có KN thuyết trình.
- + Có KN điều phối.
- + Có KN ứng dụng thông tin trong giao tiếp hiệu quả.
- + Hiểu văn hóa địa phương và có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa.
- + Có thể giao tiếp bằng tiếng dân tộc.
- Về thái độ:
 - + Có ý thức tập luyện rèn luyện KN giao tiếp trong quá trình học tập, trải nghiệm cuộc sống.

- + Có thái độ tích cực trong xây dựng văn hóa ứng xử, văn hóa giao tiếp.
- + Biết phê phán những hành vi giao tiếp thiếu văn hóa.

3. Test vào của module: KN giao tiếp.

- Câu hỏi 1: Bạn hiểu giao tiếp là:

- a) Sự gặp gỡ trao đổi, chia sẻ thông tin.
- b) Cách thức để con người sống chung và làm việc cùng người khác.
- c) Sự trao đổi tình cảm, suy nghĩ với người khác.
- d) Giao lưu giữa người này với người khác.

(hãy khoanh tròn vào phương án mà bạn cho là đúng nhất).

- Câu hỏi 2: Bạn hiểu đối tượng giao tiếp là ai?

- a) Người đang trực tiếp giao tiếp với mình.
- b) Người đang gián tiếp giao tiếp với mình.
- c) Các hình ảnh lô gô, biển hiệu mà mình nhận diện được.
- d) Tất cả các nội dung trên.

(hãy khoanh tròn vào phương án mà bạn cho là đúng nhất)

Câu hỏi 3: Bạn hiểu gì về văn hóa khu vực trung du, miền núi phía Bắc?

Câu hỏi 4: Theo bạn để giao tiếp hiệu quả bạn cần phải làm gì?

Ví dụ 6. Thân module Kỹ năng giao tiếp

1. Giao tiếp, vai trò của giao tiếp với sự phát triển nghề nghiệp

1.1. Giao tiếp

1.2. Vai trò của giao tiếp với sự phát triển nghề nghiệp

2. Các nguyên tắc giao tiếp

2.1. Nguyên tắc tôn trọng đối tượng giao tiếp

2.2. Nguyên tắc đảm bảo tính mục đích trong giao tiếp

2.3 Nguyên tắc gây thiện cảm và ấn tượng ban đầu trong giao tiếp

2.4 Nguyên tắc gieo niềm tin trong giao tiếp

3. Phong cách giao tiếp

3.1. Khái niệm

3.2 Các phong cách giao tiếp

4. Các thành phần của KN giao tiếp

4.1. KN tìm hiểu môi trường giao tiếp

4.2. KN nhận diện đối tượng giao tiếp

4.3. KN tạo ấn tượng ban đầu

4.4. KN lắng nghe tích cực

4.5. KN xử lý tình huống

4.6. Thực hành giao tiếp.

+ Thực hành rèn luyện KN tìm hiểu môi trường, đối tượng giao tiếp.

+ Thực hành rèn luyện KN tạo ấn tượng ban đầu khi giao tiếp

+ Thực hành rèn luyện KN lắng nghe tích cực.

+ Thực hành rèn luyện KN thuyết phục.

+ Thực hành rèn luyện KN thuyết trình

+ Thực hành rèn luyện KN xử lý tình huống giao tiếp.

KẾ HOẠCH MÔN HỌC KỸ NĂNG MỀM

I. Thông tin chung về môn học

Khóa đào tạo: Cao đẳng chính quy

Tên môn học: Kỹ năng mềm

Số tín chỉ: 12

Mã môn học: KNM- CĐKT

Môn học tiên quyết: Không

Vị trí môn học trong chương trình đào tạo: Là môn học điều kiện xét học bổng, xét tốt nghiệp.

II. Nội dung

1. Mục tiêu chung của môn học

Sau khi học xong môn học này SV có thể thực hiện được:

- Về kiến thức: Hiểu biết được những kiến thức cơ bản về KN: Xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn, giải quyết vấn đề, giao tiếp, thuyết phục, lập kế hoạch và tổ chức công việc, làm việc nhóm, lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân, tư duy sáng tạo và mạo hiểm, trả lời phỏng vấn, đàm phán và ký kết hợp đồng. Nắm được cách thức thực hiện, rèn luyện các KN.

- Về KN: Hình thành và phát triển một số KN: Xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn, giải quyết vấn đề, giao tiếp, thuyết phục, lập kế hoạch và tổ chức công việc, làm việc nhóm, lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân, tư duy sáng tạo và mạo hiểm, trả lời phỏng vấn, đàm phán và ký kết hợp đồng và một số KN khác.

- Về thái độ: SV nhận thức đúng về tầm quan trọng của việc rèn luyện KNM trong hoạt động nghề nghiệp và thành công trong cuộc sống, từ đó có ý thức tích cực học tập, tập luyện và rèn luyện các KN đó.

2. Nội dung chương trình khung

STT	Bài học	Số tiết		
		GV lên lớp lý thuyết	Hướng dẫn SV viết thu hoạch, làm bài tập....	GV lên lớp thực hành
1	Bài 1: Nhập môn học KNM	01	0,3	03
2	Bài 2: Kỹ năng xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn	04	2,2	12
3	Bài 3: Kỹ năng giao tiếp	07	03	21
4	Bài 4: Kỹ năng giải quyết vấn đề	06	2,5	18
5	Bài 5: Kỹ năng thuyết phục	06	2,5	18
6	Bài 6: Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm	05	02	15
7	Bài 7: Kỹ năng làm việc nhóm	07	3,5	21
8	Bài 8: Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	04	02	12
9	Bài 9: Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	05	02	15
10	Bài 10: Kỹ năng trả lời phỏng vấn	05	02	15
11	Bài 11: Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng	04	02	12
	Kiểm tra học kỳ (I,II,III,IV,V,VI)	06	06	18
	Tổng cộng	60	20	180

3. Nội dung chương trình chi tiết

HỌC PHẦN KNM I

Hệ đào tạo: Cao đẳng chính quy

1. Tên học phần: *KNM I*

2. Mã học phần: KNM-CĐKTN1

3. Số tín chỉ: 4 (02TC/1HK)

4. Trình độ: SV năm thứ nhất

5. Phân bổ thời gian:

- Học kỳ I:

+ Lên lớp: 10 tiết

+ Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập....: 5 tiết

+ Thực hành học phần: 30 tiết

+ Tự học: 60 giờ

- Học kỳ II:

+ Lên lớp: 10 tiết

+ Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập....: 5 tiết

+ Thực hành học phần: 30 tiết

+ Tự học: 60 giờ

6. Điều kiện tiên quyết: Không

7. Mục tiêu của học phần:

- Về kiến thức: Sinh viên trình bày được:

+ Kiến thức cơ bản về môn học KNM; KN xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn, KN Giao tiếp, KN giải quyết vấn đề

+ Ý nghĩa, vai trò, tầm quan trọng của các KN trên

- Về kỹ năng:

+ Thực hiện được các KN: Xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn, giao tiếp, giải quyết vấn đề

+ Vận dụng được các KN trên vào học tập, công việc và cuộc sống

- Về thái độ: SV tích cực, chủ động:

+ Nghiên cứu, tìm hiểu kiến thức về KN: Xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn, giao tiếp, giải quyết vấn đề

+ Thực hành các KN trên và vận dụng trong các tình huống.

+ Phát huy hiệu quả các kiến thức chuyên môn và phát triển tiềm năng cá nhân, thích ứng nhanh với tình hình thực tế, đáp ứng nhu cầu của xã hội...

8. Mô tả các nội dung của học phần:

Chương trình học phần gồm 3 bài: Bài 1: Nhập môn học KNM; Bài 2: Kỹ năng xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn; Bài 3: Kỹ năng giao tiếp. Bài 4: Kỹ năng giải quyết vấn đề

9. Nhiệm vụ của SV

- Tham gia tối thiểu 80% số tiết học
- Đọc và nghiên cứu tài liệu, chuẩn bị các nội dung, bài tập ở nhà.
- Thực hiện đầy đủ điểm chuyên cần, điểm kiểm tra, điểm thi cuối kỳ, hoàn thành học phần.

10. Tài liệu học tập (Tài liệu tham khảo)

[1] *Chương trình giáo dục các giá trị cuộc sống- Các hoạt động dành cho thanh niên* (Trích từ tài liệu cùng tên của Diane Tillman), xuất bản năm 2000.

[2] Phong Thiên, *Nghệ thuật giao tiếp trong cuộc sống hàng ngày*, NXB Thanh Hoá, 2009

[3] Đinh Viễn Trí, Đông Phương Trí, *Văn hoá giao tiếp ứng xử*, NXB Văn hoá - Thông tin.

[4] Trần Đình Hoành, *Tư duy tích cực thay đổi cuộc sống*, NXB Phụ nữ, 2010

[5] Nguyễn Thanh Bình, *Giáo trình chuyên đề giáo dục kỹ năng sống*, NXB Đại học sư phạm, 2009

[6] Minh Dũng, Kim Lan, *Kỹ năng giao tiếp xã hội*, NXB Thanh niên, 2010

[7] Lani Arredondo, *Kỹ năng giao tiếp tối ưu*, NXB Tổng hợp Thành phố Hồ Chí Minh, 2010

[8] Quý Ly, Kim Thư, *Nghệ thuật giao tiếp nơi công sở và các kỹ năng đàm phán, thương thảo, ký kết hợp đồng đạt hiệu quả cao*, NXB Lao động, 2009

[9] *Tập huấn về kỹ năng sống cho học sinh trường giáo dưỡng*, Tài liệu dành cho giáo viên, Hà Nội, tháng 10-2010

[10] *Trang web về kỹ năng mềm* (www.kynang.edu.vn)

11. Đánh giá:

** Tiêu chí đánh giá:*

STT	Điểm thành phần	Quy định	Trọng số	Ghi chú
1.	Điểm chuyên cần	1 điểm	10%	
2.	Điểm kiểm tra định kỳ	1 điểm	30%	
3.	Điểm kiểm tra cuối kỳ	1 điểm	60%	
4.	Điểm học kỳ	Là tổng điểm các điểm 1, 2, 3 sau khi quy đổi theo trọng số		

*** Cách tính điểm:**

- Điểm thành phần

+ Điểm chuyên cần (*GV đánh giá trong quá trình theo dõi trên lớp*): Đánh giá nhận thức, thái độ học tập, ý thức chuyên cần của SV trong quá trình học tập.

+ Điểm kiểm tra định kỳ (*GV đánh giá SV thực hiện các bài tập, bài thu hoạch... trong quá trình lên lớp*): Điểm đánh giá thực hiện các KN trong quá trình học tập của SV hoặc điểm viết thu hoạch theo nội dung của các KN

+ Điểm kiểm tra cuối kỳ (*GV đánh giá SV thực hiện các KN thông qua thực hiện của cá nhân hoặc theo nhóm*): Điểm đánh giá kết quả học tập các KN theo nội dung tự chọn của SV.

- Điểm học phần:

+ Là trung bình cộng điểm học kỳ I và học kỳ II được làm tròn đến phần nguyên

+ Kết thúc học kỳ, năm học, điểm học phần được xem xét để xét cấp học bổng (*không tính vào điểm tổng kết học kỳ, năm học, khoá học*).

+ Điểm học phần là điều kiện để xem xét công nhận tốt nghiệp của SV khi kết thực khóa học.

12. Thang điểm: Theo thang điểm 10 và được xếp loại, quy đổi sang điểm chữ và thang điểm 4 theo quy định.

13. Nội dung chi tiết học phần: Nội dung học phần *KNM I* được giảng dạy trong 2 học kỳ (2TC/1 học kỳ) tương ứng học kỳ I và học kỳ II.

***Năm thứ nhất - Học kỳ I**

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 1: Nhập môn học KNM 1.1. Giới thiệu chung về môn học 1.2. Tầm quan trọng của KNM đối với công việc và cuộc sống 1.3. Ý nghĩa việc rèn luyện phát triển KNM.	01	0,3	03	[10]	Đọc và nghiên cứu nội dung kiến thức đã học - Chuẩn bị làm bài tập của GV giao

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 2: Kỹ năng xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn	04	2,2	12	[1]	
2.1. Khái niệm 2.1.1. KN xác định giá trị 2.1.2. KN kiên định 2.1.3. Ý nghĩa	01	0,5	03	[4] [5] [9] [10]	- Tìm kiếm và đọc tài liệu tham khảo. - Đọc và nghiên cứu nội dung phần kiến thức đã học. Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận - Thực hành theo nội dung tiết học - Sưu tầm các video, các câu chuyện về xác định giá trị và kiên định với giá trị đã lựa chọn. - Chủ động, tự giác tham gia thực hành và vận dụng trong học tập, cuộc sống
2.2. Xác định giá trị 2.2.1. Các giá trị sống cơ bản: Hòa bình, tôn trọng, yêu thương, hạnh phúc, tự do, trung thực, khoan dung, trách nhiệm, giản dị, đoàn kết. 2.2.2. Các giá trị sống cốt lõi: Tôn trọng, hợp tác, trách nhiệm, yêu thương 2.2.3. Thực hành xác định giá trị - Lựa chọn các giá trị sống - Xác định điều quan trọng nhất đối với bản thân trong cuộc sống - Giá trị cuộc sống	01	0,6	03		
2.3. KN kiên định với giá trị đã lựa chọn 2.3.1. Biểu hiện của tính kiên định; thái độ phục tùng, gây hấn	01	0,5	03		

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
2.3.2. Thực hành thể hiện tính kiên định.					
Bài 3: Kỹ năng giao tiếp	04	1,5	12		
3.1. Khái niệm, hình thức và vai trò của giao tiếp 3.2. Các nguyên tắc giao tiếp	01	0,3	03	[2] [3] [6] [7] [8] [9] [10]	- Tìm kiếm và đọc tài liệu tham khảo về KN giao tiếp. - Chuẩn bị nội dung trao đổi. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập, cuộc sống - Ôn tập kiểm tra kết thúc học kỳ (Chuẩn bị nội dung tự chọn (theo cá nhân hoặc theo nhóm))
3.3. Kỹ năng giao tiếp: 3.3.1. Thiết lập tình bạn 3.3.2. Lắng nghe tích cực và sự cảm thông	01	0,4			
3.3.3. Vững vàng trước sự lôi kéo của bạn bè 3.3.4. Thương lượng và giải quyết xung đột theo hướng tích cực	01	0,4			
3.3.5. Giao tiếp hiệu quả	01	0,4	03		
Kiểm tra học kỳ	01	01	03		
Tổng cộng	10	5	30		

****Năm thứ nhất - Học kỳ II***

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 3: Kỹ năng giao tiếp (tiếp)	03	1,5	09		- Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập, cuộc sống
3.4. Phương tiện giao tiếp cơ bản	01	0,5	03		
3.5. Thực hành tổng hợp	02	01	06		
Bài 4: Kỹ năng giải quyết vấn đề	06	2,5	18	[1] [5] [10]	- Tìm đọc tài liệu tham khảo về KN giải quyết vấn đề. - Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống - Ôn tập kiểm tra kết thúc học kỳ (Chuẩn bị nội dung tự chọn (theo cá nhân hoặc theo nhóm))
4.1. Khái niệm 4.1.1. Vấn đề 4.1.2. Hoàn cảnh có vấn đề 4.1.3. KN giải quyết vấn đề	01	0,5	03		
4.2. Tiến trình giải quyết vấn đề 4.2.1. Nhận dạng/ xác định vấn đề 4.2.2. Phân tích vấn đề	01	0,4	03		
4.2.3. Xây dựng các giải pháp giải quyết vấn đề 4.2.4. Đánh giá các giải pháp	01	0,4	03		
4.2.5. Quyết định thực hiện giải pháp 4.2.6. Đánh giá kết quả, rút kinh nghiệm	01	0,2	03		
4.3. Thực hành tổng hợp giải quyết vấn đề	02	01	06		
Kiểm tra học kỳ	01	01	03		
Tổng cộng	10	05	30		

14. Hướng dẫn sử dụng đề cương chi tiết:

- Áp dụng đề giảng dạy cho SV cao đẳng chính quy khối ngành kinh tế năm thứ nhất.

- SV phải thực hành học phần 30 tiết/1 học kỳ: Viết thu hoạch, làm bài tập, thực hành, ôn tập,... theo yêu cầu và hướng dẫn của GV.

HỌC PHẦN KNM II

Hệ đào tạo: Cao đẳng chính quy

1. Tên học phần: *KNM II*

2. Mã học phần: KNM-CDKTN2

3. Số tín chỉ: 4(2TC/01 HK)

4. Trình độ: SV năm thứ hai

5. Phân bổ thời gian:

- ***Học kỳ III:***

+ Lên lớp: 10 tiết

+ Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...: 5 tiết

+ Thực hành học phần: 30 tiết

+ Tự học: 60 giờ

- **** Học kỳ IV:***

+ Lên lớp: 10 tiết

+ Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...: 5 tiết

+ Thực hành học phần: 30 tiết

+ Tự học: 60 giờ

6. Điều kiện tiên quyết: Học xong KNM I

7. Mục tiêu của học phần:

- ***Về kiến thức:*** SV trình bày được:

+ Kiến thức cơ bản về các KN: Thuyết phục; tư duy sáng tạo và mạo hiểm, làm việc nhóm

+ Ý nghĩa, vai trò, tầm quan trọng của các KN trên

- ***Về kỹ năng:***

+ SV thực hiện được các KN: Thuyết phục; tư duy sáng tạo và mạo hiểm, làm việc nhóm

+ SV vận dụng được các KN trên vào học tập, công việc và cuộc sống

- **Về thái độ:** SV tích cực, chủ động:
 - + Nghiên cứu, tìm hiểu kiến thức về các KN: Thuyết phục; tư duy sáng tạo và mạo hiểm, làm việc nhóm
 - + Thực hành các KN trên và vận dụng giải quyết các tình huống xảy ra trong học tập và cuộc sống.
 - + Phát huy hiệu quả các kiến thức chuyên môn và phát triển tiềm năng cá nhân, thích ứng nhanh với tình hình thực tế, đáp ứng nhu cầu của xã hội...

8. Mô tả các nội dung của học phần: Chương trình học phần này gồm có 3 bài. Bài 5: Kỹ năng thuyết phục; Bài 6: Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm; Bài 7: Kỹ năng làm việc nhóm.

9. Nhiệm vụ của sinh viên

- Phải tham gia tối thiểu 80% số tiết học.
- Đọc và nghiên cứu tài liệu, chuẩn bị các nội dung, bài tập ở nhà.
- Thực hiện đầy đủ điểm chuyên cần, điểm kiểm tra, điểm thi cuối kỳ, hoàn thành học phần.

10. Tài liệu học tập (Tài liệu tham khảo):

[1] Nguyễn Thanh Bình, *Giáo trình chuyên đề giáo dục kỹ năng sống*, NXB Đại học sư phạm, 2009

[2] *Thúc đẩy nhóm làm việc hiệu quả*, Cẩm nang dành cho nhà quản lý, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, 2008

[3] *Xây dựng nhóm làm việc hiệu quả*, Cẩm nang kinh doanh Harvard, NXB Tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh, 2008

[4] PGS.TS. Dương Thị Liễu (chủ biên), *Kỹ năng thuyết trình*, NXB Kinh tế quốc dân.

[5] Dale Carnegie, *Nghệ thuật nói trước công chúng*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội, 2011.

[6] *Quản lý nhóm*, tác giả Managing Teams, NXB Lao động - Xã hội, 2011

[7] *Tư duy tích cực thay đổi cuộc sống!* Tác giả Trần Đình Hoành, NXB Phụ nữ, 2010.

[8] *Trang web về kỹ năng mềm* (www.kynang.edu.vn).

11. Đánh giá:

*** Tiêu chí đánh giá:**

STT	Điểm thành phần	Quy định	Trọng số	Ghi chú
1.	Điểm chuyên cần	1 điểm	10%	
2.	Điểm kiểm tra định kỳ	1 điểm	30%	
3.	Điểm kiểm tra cuối kỳ	1 điểm	60%	
4.	Điểm học kỳ	Là tổng điểm các điểm 1, 2, 3 sau khi quy đổi theo trọng số		

*** Cách tính điểm:**

- Điểm thành phần

+ Điểm chuyên cần (*GV đánh giá trong quá trình theo dõi trên lớp*): Đánh giá nhận thức, thái độ học tập, ý thức chuyên cần của SV trong quá trình học tập

+ Điểm kiểm tra định kỳ (*Đánh giá qua việc thực hiện bài tập nhỏ, bài thu hoạch trong quá trình lên lớp*): Điểm viết thu hoạch theo nội dung của các KN hoặc điểm đánh giá thực hiện các KN trong quá trình học tập của SV

+ Điểm kiểm tra cuối kỳ (*Đánh giá thực hiện các KN thông qua thực hiện của cá nhân hoặc theo nhóm*): Điểm đánh giá kết quả học tập các KN theo nội dung tự chọn của SV.

- Điểm học phần:

+ Là trung bình cộng điểm học kỳ I và học kỳ II được làm tròn đến phần nguyên.

+ Được xem xét để xét cấp học bổng (không tính vào điểm tổng kết học kỳ, năm học, khoá học).

+ Là điều kiện để xem xét đến việc công nhận tốt nghiệp của SV khi kết thúc khoá học.

12. Thang điểm:

Theo thang điểm 10 và được xếp loại, quy đổi sang điểm chữ và thang điểm 4 theo quy định.

13. Nội dung chi tiết học phần:

Nội dung học phần *KNM II* được giảng dạy theo 2 học kỳ (2TC/1 học kỳ) tương ứng học kỳ III, học kỳ IV.

*** Năm thứ hai - Học kỳ III**

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 5: Kỹ năng thuyết phục	06	2,5	18		
5.1. Khái niệm	01	0,5	03	[1]	- Tìm kiếm và đọc tài liệu tham khảo. - Đọc và nghiên cứu nội dung
5.2. Ý nghĩa, nguyên tắc của thuyết phục				[4] [5]	
5.3. Các bước thuyết phục	01	0,5	03	[8]	
5.3.1. Tạo sự tin tưởng					

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
- Lập luận rõ ràng - Thể hiện sự hợp lý, tính ưu và nhược của vấn đề - Thể hiện tính chuyên gia - Tự tin					phần kiến thức đã học. Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận - Thực hành theo nội dung tiết học - Chủ động, tự giác tham gia thực hành và vận dụng trong học tập, cuộc sống
5.3.2. Tạo sự lôi cuốn, thích thú - Tầng bậc có chiến lược - Tạo sự thú vị - Khơi gợi tính tư lợi - Độc đáo của vấn đề	01	0,5	03		
5.3.3. Tăng sức thuyết phục - Tìm điểm tương đồng - Tạo sự nhất trí - Chọn đúng thời điểm - Biết cách thể hiện quyền lực, định vị, kết quả, khả năng làm việc và lịch thiệp.	01	0,5	03		
5. 4. Thực hành tổng hợp KN thuyết phục	02	0,5	06		
Bài 6: Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm	03	1,5	18		
6.1. Khái niệm 6.2. Quy trình và phương pháp tư duy sáng tạo và mạo hiểm	01	0,5	03	[1] [7] [8]	- Tìm đọc tài liệu tham khảo về KN tư duy sáng tạo và mạo hiểm. - Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo
6.2.1. Các bước trong quy trình tư duy sáng tạo và mạo hiểm - Khả năng liên kết - Đặt câu hỏi - Say mê với việc thử sức các	01	0,5	03		

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
trải nghiệm và khám phá - Xây dựng mối quan hệ để học hỏi. - Tự tin, mạnh mẽ ra quyết định và chấp nhận kết quả cho những quyết định ấy.					nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống - Ôn tập kiểm tra kết thúc học kỳ (Chuẩn bị nội dung tự chọn (theo cá nhân hoặc theo nhóm))
6.2.2. Phương pháp tư duy sáng tạo: Tập kích não, thu thập ngẫu nhiên, nói rộng khái niệm, kích hoạt; chấp nhận rủi ro để bắt đầu thực hiện những ý tưởng.	01	0,5	03		
Kiểm tra học kỳ	01	01	03		
Tổng cộng	10	05	30		

*** Năm thứ hai - Học kỳ IV**

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 6: Kỹ năng tư duy sáng tạo và mạo hiểm (tiếp)	02	0,5	06		
6.3. Thực hành tư duy sáng tạo và mạo hiểm	02	0,5	06		- Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 7: Kỹ năng làm việc nhóm	07	3,5	21		
7.1. Khái niệm và tầm quan trọng của làm việc nhóm	01	0,5	03	[1] [2] [3] [6] [8]	- Tìm đọc tài liệu tham khảo về KN làm việc nhóm - Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống - Ôn tập kiểm tra kết thúc học kỳ (Chuẩn bị nội dung tự chọn (theo cá nhân hoặc theo nhóm))
7.2. Hình thức và quy chế tổ chức nhóm	01	0,5	03		
7.2.1. Hình thức tổ chức nhóm:					
7.2.3. Quy chế tổ chức nhóm:					
7.3. Các nguyên tắc làm việc nhóm:	01	0,5	03		
7.4. Quá trình làm việc theo nhóm	01	0,5	03		
7.4.1. Các buổi họp nhóm					
7.4.2. Giải quyết vấn đề trong nhóm	01	0,5	03		
7.4.3. Đánh giá kết quả của nhóm					
7.5. Thực hành tổng hợp KN làm việc theo nhóm	02	01	06		
Kiểm tra học kỳ	01	01	03		
Tổng cộng	10	05	30		

14. Hướng dẫn sử dụng đề cương chi tiết:

- Được áp dụng để giảng dạy cho SV cao đẳng chính quy khối ngành kinh tế năm thứ hai và dùng chung cho các ngành.

- SV phải thực hành học phần 30 tiết/1 học kỳ: Viết thu hoạch, làm bài tập, thực hành, ôn tập,... theo yêu cầu và hướng dẫn của giảng viên.

HỌC PHẦN KNM III

Hệ đào tạo: Cao đẳng chính quy

1. Tên học phần: *KNM III*

2. Mã học phần: KNM-CDKTN3

3. Số tín chỉ: 4(2TC/1HK)

4. Trình độ: SV năm thứ ba

5. Phân bổ thời gian:

- *Học kỳ V:*

+ Lên lớp: 10 tiết

+ Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...: 5 tiết

+ Thực hành học phần: 30 tiết

+ Tự học: 60 giờ

- *Học kỳ VI:*

+ Lên lớp: 10 tiết

+ Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...: 5 tiết

+ Thực hành học phần: 30 tiết

+ Tự học: 60 giờ

6. Điều kiện tiên quyết: *Học xong KNM II*

7. Mục tiêu của học phần:

- *Về kiến thức:* Sinh viên trình bày được:

+ Kiến thức cơ bản về các KN: Lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân, lập kế hoạch và tổ chức công việc, đàm phán và ký kết hợp đồng.

+ Ý nghĩa, vai trò, tầm quan trọng của các KN trên.

- *Về kỹ năng:*

+ SV thực hiện được các KN: Lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân, lập kế hoạch và tổ chức công việc, trả lời phỏng vấn, đàm phán và ký kết hợp đồng.

+ SV vận dụng được các KN trên vào học tập, công việc và cuộc sống.

- *Về thái độ:* SV tích cực, chủ động:

+ Nghiên cứu, tìm hiểu kiến thức các kỹ năng: Lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân, lập kế hoạch và tổ chức công việc, trả lời phỏng vấn, đàm phán và ký kết hợp đồng.

+ Thực hành các KN trên và vận dụng trong các tình huống trong học tập và cuộc sống.

+ Phát huy hiệu quả các kiến thức chuyên môn và phát triển tiềm năng cá nhân, thích ứng nhanh với tình hình thực tế, đáp ứng nhu cầu của xã hội...

8. Mô tả các nội dung của học phần: Chương trình học phần gồm có 04 bài. Bài 8: KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân; Bài 9: KN lập kế hoạch và tổ chức công việc; Bài 10: KN trả lời phỏng vấn; Bài 11: KN đàm phán và ký kết hợp đồng.

9. Nhiệm vụ của SV

- Phải tham gia tối thiểu 80% số tiết học.
- Đọc và nghiên cứu tài liệu, chuẩn bị các nội dung, bài tập ở nhà.
- Thực hiện đầy đủ điểm chuyên cần, điểm kiểm tra, điểm thi cuối kỳ, hoàn thành học phần.

10. Tài liệu học tập (Tài liệu tham khảo)

[1] Nguyễn Thanh Bình, *Giáo trình chuyên đề giáo dục kỹ năng sống*, NXB Đại học sư phạm, 2009.

[2] Ingrid Zhang, *Hình ảnh của bạn đáng giá triệu đô*, NXB Văn hóa - Thông tin, Hà Nội, 2010.

[3] Quý Ly, Kim Thư, *Nghệ thuật giao tiếp nơi công sở và các kỹ năng đàm phán, thương thảo, ký kết hợp đồng đạt hiệu quả cao*, NXB Lao động, 2009.

[4] Markh.McCormak, *Làm thế nào để đạt hiệu quả trong công việc*, (Người dịch: Đỗ Xuân Bình), NXB Tổng hợp Đồng Nai, 2001.

[5] *Kỹ năng giao tiếp, đàm phán trong kinh doanh*, Đại học Thương mại, Hà Nội -2011.

[6] *Trang Web về Kỹ năng mềm* (www.kynang.edu.vn).

11. Đánh giá sinh viên:

***Tiêu chí đánh giá:**

STT	Điểm thành phần	Quy định	Trọng số	Ghi chú
1.	Điểm chuyên cần	1 điểm	10%	
2.	Điểm kiểm tra định kỳ	1 điểm	30%	
3.	Điểm kiểm tra cuối kỳ	1 điểm	60%	
4.	Điểm học kỳ	Là tổng điểm các điểm 1, 2, 3 sau khi quy đổi theo trọng số		

*** Cách tính điểm:**

- Tính điểm thành phần

+ Điểm chuyên cần (*GV đánh giá trong quá trình theo dõi trên lớp*): Điểm đánh giá nhận thức, thái độ học tập, ý thức chuyên cần của sinh viên trong quá trình học tập.

+ Điểm kiểm tra định kỳ (*GV đánh giá SV qua việc thực hiện các bài tập nhỏ, bài thu hoạch trong quá trình lên lớp*) : Điểm viết thu hoạch, bài tập theo nội dung của các KN hoặc điểm đánh giá thực hiện các KN trong quá trình học tập của SV.

+ Điểm kiểm tra cuối kỳ (*GV đánh giá SV thực hiện các KN thông qua thực hiện của cá nhân hoặc theo nhóm*): Điểm đánh giá kết quả học tập các KN theo nội dung tự chọn của SV.

- Điểm học phần:

- + Là trung bình cộng điểm học kỳ I và học kỳ II được làm tròn đến phần nguyên.
- + Được xem xét để xét cấp học bổng (không tính vào điểm tổng kết học kỳ, năm học, khoá học).
- + Là điều kiện để xem xét đến việc công nhận tốt nghiệp cho SV khi kết thúc khoá học.

12. Thang điểm: Theo thang điểm 10 và được xếp loại, quy đổi sang điểm chữ và thang điểm 4 theo quy định.

13. Nội dung chi tiết học phần: Nội dung học phần *KNM III* được giảng dạy trong 2 học kỳ (2TC/1 học kỳ) tương ứng học kỳ V, học kỳ VI.

*** Năm thứ ba - Học kỳ V**

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 8: Kỹ năng lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	04	02	12		
8.1. Khái niệm 8.2. Nội dung 8.2.1. Xác định giá trị cốt lõi của cuộc sống, hành động theo giá trị đó	01	0,5	03	[1] [2] [6]	- Tìm đọc tài liệu tham khảo về KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân - Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống
8.2.2. Xác định mục tiêu của bản thân và lập kế hoạch thực hiện mục tiêu 8.2.3. Xác định trách nhiệm với bản thân, tích cực lạc quan, làm việc chuyên nghiệp	01	0,5	03		
8.2.4. Khám phá và phát huy năng lực, tính cách, giá trị đặc thù của bản thân 8.2.5. Để mọi người đánh giá đúng giá trị của và được họ tôn trọng	01	0,5	03		
8.3. Thực hành tổng hợp KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân	01	0,5	03		

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 9: Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức công việc	05	02	15		
9.1. Khái niệm 9.1.1. Kế hoạch 9.1.2. Lập kế hoạch và tổ chức công việc 9.1.3. Tầm quan trọng của lập kế hoạch và tổ chức công việc 9.1.4. Các loại kế hoạch	01	0,5	03	[1] [4] [6]	- Tìm đọc tài liệu tham khảo về KN lập kế hoạch và tổ chức công việc - Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống - Ôn tập kiểm tra kết thúc học kỳ (Chuẩn bị nội dung tự chọn (theo cá nhân hoặc theo nhóm))
9.2. Phương pháp lập kế hoạch 9.2.1. Nguyên tắc lập kế hoạch 9.2.2. Phương pháp lập kế hoạch: Xác định mục tiêu, phân tích tình hình, xác định các nguồn lực	01	0,5	03		
9.2.3. Các bước lập kế hoạch và tổ chức công việc	01	0,5	03		
9.3. Thực hành tổng hợp KN lập kế hoạch và tổ chức công việc	02	0,5	06		
Kiểm tra học kỳ	01	01	03		
Tổng cộng	10	05	30		

*** Năm thứ ba - Học kỳ VI**

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 10: Kỹ năng trả lời phỏng vấn	05	02	15		
10.1. Mục đích phỏng vấn của nhà tuyển dụng 10.2. Chuẩn bị cho vòng phỏng vấn 10.2.1. Trang phục, tâm thế 10.2.2. Tìm hiểu công ty, vị trí công việc ứng tuyển	01	0,4	03	[4] [6]	- Tìm đọc tài liệu tham khảo về KN trả lời phỏng vấn - Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống
10.2.3. Chuẩn bị lời giới thiệu về bản thân; tự nhận xét về ưu, nhược điểm của mình; 10.2.4. Dự kiến một số câu hỏi của nhà tuyển dụng, luyện tập trả lời. Chuẩn bị một số câu hỏi về công ty và vị trí ứng tuyển để hỏi nhà tuyển dụng.	01	0,4	03		
10.3. Tham dự phỏng vấn 10.3.1. Thể hiện tính chuyên nghiệp, thái độ chân thành và thân thiện 10.3.2. Thái độ thẳng thắn, tự tin 10.3.3. Mẹo trả lời câu hỏi của nhà tuyển dụng, đặt câu hỏi ngược	01	0,4	03		
10.3.4. Phối hợp hiệu quả ngôn ngữ và phi ngôn ngữ trong trả lời phỏng vấn 10.3.5. Quan sát tính cách người phỏng vấn để có hành vi phù hợp 10.3.6. Gửi lời cảm ơn cho nhà tuyển dụng	01	0,4	03		
10.4. Thực hành trả lời phỏng vấn		0,4	03		

Nội dung giảng dạy	Số tiết			Tài liệu tham khảo	Nhiệm vụ của SV
	GV lên lớp	Hướng dẫn viết thu hoạch, làm bài tập, ôn tập...	Thực hành		
Bài 11: Kỹ năng đàm phán và ký kết hợp đồng	04	02	12		
11.1. Khái niệm về hợp đồng và đàm phán hợp đồng 11.1.1. Hợp đồng 11.1.2. Đàm phán hợp đồng	01	0,4	03	[3] [5] [6]	- Tìm đọc tài liệu tham khảo về KN đàm phán và ký kết hợp đồng - Chuẩn bị nội dung trao đổi, thảo luận. - Thực hành theo nội dung tiết học - Vận dụng trong học tập và cuộc sống - Ôn tập kiểm tra kết thúc học kỳ (Chuẩn bị nội dung tự chọn (theo cá nhân hoặc theo nhóm)
11.2. Nguyên tắc và phương thức đàm phán hợp đồng	01	0,4	03		
11.3. Các bước của quá trình đàm phán hợp đồng 11.3.1. Chuẩn bị 11.3.2. Tiến hành đàm phán	01	0,4	03		
11.3.3. Ký kết hợp đồng 11.3.4. Kinh nghiệm khi đàm phán hợp đồng:	01	0,4	03		
11.4. Thực hành đàm phán và ký kết hợp đồng	01	0,4	03		
Kiểm tra học kỳ	01	01	03		
Tổng cộng	10	05	30		

14. Hướng dẫn sử dụng đề cương chi tiết

- Áp dụng để giảng dạy cho SV cao đẳng chính quy năm thứ ba khối ngành kinh tế và dùng chung cho các ngành.
- SV phải thực hành học phần 30 tiết/1 học kỳ: Viết thu hoạch, làm bài tập, thực hành, ôn tập,... theo yêu cầu và hướng dẫn của GV.

HỘI ĐỒNG KHOA HỌC

HIỆU TRƯỞNG

Phụ lục 4.1



- 1.2. Biện pháp phát triển KNM cho SV**
1. Xây dựng CDR các chuyên ngành đào tạo theo hướng tăng cường phát triển KNM cho SV
 2. Phát triển CTĐT theo chuẩn đầu ra có tích hợp KNM
 3. Thiết kế bài giảng theo hướng tích hợp KNM
 4. Tổ chức dạy học tích hợp phát triển KNM cho SV
 5. Đánh giá KNM của sinh viên trong dạy học môn học
 6. Bồi dưỡng năng lực giảng dạy KNM cho đội ngũ GV
 7. Tăng cường tổ chức các HĐNGLL nhằm rèn luyện KNM cho SV



1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

Khái niệm Tích hợp

MỤC TIÊU CỦA DẠY HỌC TÍCH HỢP

- ★ Làm cho quá trình học tập có ý nghĩa phong phú hơn.
- ★ Phân biệt cái cốt yếu với cái ít quan trọng
- ★ Dạy SV sử dụng kiến thức trong hoàn cảnh cụ thể
- ★ Hình thành và rèn luyện những kỹ năng “đa thành phần” trong cuộc sống và học tập

* Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:

* Điều kiện để tổ chức dạy học có tích hợp phát triển KNM cho SV:

* Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:

1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

Khái niệm Tích hợp

Tích hợp toàn phần

Tích hợp toàn phần được thực hiện khi hầu hết các kiến thức của **môn học**, hoặc nội dung của một **bài học** cụ thể cũng chính là các kiến thức về vấn đề mà người dạy định đưa vào (Đối với bài học có nội dung chủ yếu trùng hợp với phát triển KNM.)

* Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:

* Điều kiện để tổ chức dạy học có tích hợp phát triển KNM cho SV:

* Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:

1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

Khái niệm Tích hợp

- Tích hợp từng phần

Tích hợp bộ phận được thực hiện khi có một phần kiến thức của bài học có nội dung liên quan đến vấn đề mà người dạy định đưa vào. (Đối với bài học có một số phần trùng hợp với phát triển một số KNM)

* Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:

* Điều kiện để tổ chức dạy học có tích hợp phát triển KNM cho SV:

* Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:

1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

Khái niệm Tích hợp

Lồng ghép vào một phần của bài học

Đối với bài học có một số nội dung liên quan trực tiếp đến phát triển một số KNM.

* Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:

* Điều kiện để tổ chức dạy học có tích hợp phát triển KNM cho SV:

* Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:

1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

Khái niệm Tích hợp

- Hình thức liên hệ

Liên hệ là một hình thức tích hợp đơn giản nhất khi chỉ có một số nội dung của môn học có liên quan tới vấn đề tích hợp, song không nêu rõ trong nội dung của bài học.

Trong trường hợp này GV phải khai thác kiến thức môn học và liên hệ chúng với các nội dung của vấn đề tích hợp. Đây là trường hợp thường xảy ra.

(Liên hệ phát triển KNM thông qua nội dung bài học: Đối với bài học ít hoặc không có nội dung liên quan đến phát triển KNM)

* Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:

* Điều kiện để tổ chức dạy học có tích hợp phát triển KNM cho SV:

* Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:

Hoạt động 2

Xác định mức độ tích hợp phát triển KNM trong môn học

Mục tiêu ▶ Học viên xác định được mức độ tích hợp phát triển KNM trong môn học mình đảm nhiệm

Nội dung ▶ Chỉ ra được mức độ tích hợp phát triển KNM trong môn học và cho ví dụ ở một bài học/chương học cụ thể

Yêu cầu ▶ Thảo luận theo nhóm chuyên môn hoặc theo cặp đôi. Viết ra giấy A0/A4 và trình bày

1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

***Khái niệm Tích hợp**
*** Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:**
***Yêu cầu trong việc tổ chức DH có tích hợp phát triển KNM cho SV:**
*** Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:**

- Lựa chọn những bài học của môn học có khả năng lồng ghép, tích hợp phát triển KNM.
- Đảm bảo mục tiêu của môn học, đồng thời đảm bảo mục tiêu của phát triển KNM.
- Nội dung và phương pháp phát triển KNM cho SV phải đảm bảo tính sinh động, hấp dẫn và hiệu quả.

1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

***Khái niệm Tích hợp**
*** Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:**
*** Điều kiện để tổ chức dạy học có tích hợp phát triển KNM cho SV:**
*** Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:**

Bước 1: Xác định mục tiêu môn học và mục tiêu phát triển KNM cần lồng ghép, tích hợp.

Bước 2: Tiếp cận các KNM (thuyết phục, trả lời phỏng vấn, giao tiếp, làm việc nhóm, đàm phán và ký kết hợp đồng, lập kế hoạch và tổ chức công việc, tư duy sáng tạo, giải quyết vấn đề, xác định giá trị và giữ gìn giá trị đã lựa chọn, lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân) để xác định rõ KNM cần lồng ghép, tích hợp trong môn học, bài học và mức độ lồng ghép, tích hợp phù hợp.

Bước 3: Xác định phương pháp, phương tiện, các hình thức trong dạy học.

Bước 4: Thiết kế và thực hiện bài dạy tích hợp, lồng ghép phát triển KNM

1.3. Thiết kế và tổ chức DH tích hợp phát triển KNM cho SV

***Khái niệm Tích hợp**
*** Các mức độ lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong môn học:**
*** Điều kiện để tổ chức dạy học có tích hợp phát triển KNM cho SV:**
*** Các bước lồng ghép, tích hợp phát triển KNM cho SV trong dạy học môn học:**

I Xác định mục tiêu môn học và mục tiêu phát triển KNM cần lồng ghép, tích hợp.

II Tiếp cận các KNM để xác định rõ KNM cần tích hợp trong môn học/bài học và mức độ tích hợp phù hợp.

III Xác định phương pháp, phương tiện, các hình thức trong dạy học.

IV Thiết kế và thực hiện bài dạy tích hợp, lồng ghép phát triển KNM

SOẠN GIÁO ÁN TÍCH HỢP PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM

Hoạt động 3
Tìm hiểu khái niệm giáo án tích hợp và khó khăn khi soạn giáo án tích hợp

Mục tiêu ➤ Hiểu rõ khái niệm giáo án và giáo án tích hợp phát triển KNM. Các công việc cần làm khi soạn giáo án

Nội dung ➤ -Kiến thức giáo án và giáo án tích hợp KNM
 -Khó khăn nếu soạn giáo án theo hướng tích hợp phát triển KNM cho sinh viên

Yêu cầu ➤ Thảo luận theo nhóm chuyên môn hoặc theo cặp đôi. Viết ra giấy A0/A4 và trình bày

GIÁO ÁN Tích hợp phát triển kỹ năng mềm

Giáo án lồng ghép tích hợp nội dung phát triển KNM là một bản thiết kế các hoạt động, tình huống nhằm tổ chức cho người học thực hiện trong giờ lên lớp để giải quyết các nhiệm vụ học tập (phát triển nhân thức, phát triển kỹ năng KNM)

Việc xây dựng giáo án tích hợp phải đảm bảo các nội dung và cấu trúc đặc thù. Việc lựa chọn các hoạt động của GV và SV trong giờ học đòi hỏi sự sáng tạo, linh hoạt để người học thông qua hoạt động mà tự chiếm lĩnh tri thức, KN (KN nghề nghiệp, KNM) và thái độ đối với lao động nghề nghiệp và cuộc sống.

* Các bước biên soạn giáo án tích hợp

01 Xác định mục tiêu bài học

02 Xác định nội dung bài học

03 Xác định các hoạt động D-H của GV và SV, các phương tiện DH, phân bổ thời gian cho từng ND giáo án, viết GA

04 Rút kinh nghiệm, sửa GA sau khi thực hiện lên lớp (nội dung, thời gian, PP)

Yêu cầu đối với giảng viên khi soạn giáo án tích hợp KNM

- Xác định mục tiêu dạy học tích hợp phát triển KNM
- Xác định nội dung dạy học và KNM cần tích hợp
- Xác định phương pháp dạy học có ưu thế trong việc phát triển KNM

Xác định mục tiêu dạy học tích hợp phát triển KNM a. Khái niệm Mục tiêu dạy học

Mục tiêu dạy học là trạng thái phát triển nhân cách được dự kiến trước của người học sau một quá trình đào tạo dựa trên yêu cầu phát triển của một ngành nghề nhất định.

Mục tiêu dạy học là những nhiệm vụ, công việc mà người học phải làm được sau một quá trình học tập mà trước đó họ chưa làm được.

Như vậy, mục tiêu dạy học xác định những kết quả cần đạt được ở người học chứ không phải là bản liệt kê hay mô tả nội dung dạy học. Trong dạy học tích hợp phát triển KNM cần thể hiện được kết quả đạt được về KNM ở người học khi kết thúc quá trình dạy học.

"Dạy học không mục tiêu là dẫn học sinh vào khu rừng tri thức"

Xác định mục tiêu dạy học tích hợp phát triển KNM b. Tầm quan trọng của mục tiêu dạy học

- + Mục tiêu dạy học giúp cho người dạy thiết kế được nội dung, phương pháp, cách thức đánh giá người học;
- + Mục tiêu dạy học giúp cho người học chủ động lập kế hoạch học tập, tự đánh giá kết quả học tập của mình;
- + Mục tiêu dạy học làm tăng cường sự cộng tác giữa người dạy và người học trong quá trình dạy học.

Tóm lại: Mục tiêu dạy học quyết định chất lượng và hiệu quả của quá trình dạy học

"Dạy học không mục tiêu là dẫn học sinh vào khu rừng tri thức"

Xác định mục tiêu dạy học tích hợp phát triển KNM c. Các thành phần của mục tiêu tích hợp kỹ năng mềm

Hành động
Là động từ yêu cầu người học phải thực hiện được: Những động từ này đều thể hiện bằng một việc làm có thể quan sát được, kiểm tra được nên nó rất rõ ràng.

Nội dung
Mô tả nhiệm vụ cần làm, hoặc đòi hỏi là kết quả của một công việc, một sản phẩm. Phần này diễn đạt yêu cầu của động từ hành động, làm rõ người cho động từ, như: kẻ ra (cái gì), so sánh (cái gì với cái gì)

Điều kiện
Là các yếu tố xác định hoàn cảnh hay phương tiện để thực hiện mục tiêu. Điều này rất cần cho mục tiêu KNM (dùng phương tiện, thiết bị gì; thực hiện trong tình huống giả định hay tình huống thực tế)

Tiêu chuẩn
Là mức độ, yêu cầu phải đạt được. Cần ghi rõ làm như thế nào, đến mức độ nào thì đạt được số lượng, thời gian, số lần, phẩm chất. Người học hiểu rõ tiêu chuẩn của mục tiêu, họ sẽ tự đánh giá được việc học tập của mình.

"Dạy học không mục tiêu là dẫn học sinh vào khu rừng tri thức"

Xác định mục tiêu dạy học tích hợp phát triển KNM d. Sáu yêu cầu đối với một mục tiêu dạy học tích hợp KNM

Sát hợp	Logic
✓ Mục tiêu phải xuất phát từ nhiệm vụ mà người học sẽ phải thực hiện sau khi học	✓ ND của mục tiêu trong một bài học (YC, ĐK, những tiêu chuẩn phải có MQH chặt chẽ, trật tự, không có mâu thuẫn.
Chính xác	Thực hiện được
✓ Việc chọn từ và đặt câu phải sáng rõ không gây nhầm lẫn. Người học đọc MT là hiểu ngay không cần hỏi lại.	✓ Các mục tiêu KNM phải bảo đảm có ĐK để người học thực hành và vận dụng được..
Quan sát được	Đo lường được
✓ Việc thực hiện các MT phải được thể hiện ra bằng các hành vi có thể thấy được như: nói ra được, thao tác được...	✓ Dùng các đơn vị đo: thời gian, khối lượng, ... Xđ đc kết quả thực hiện mục tiêu của từng người học.

"Dạy học không mục tiêu là dẫn học sinh vào khu rừng tri thức"

Hoạt động 4
Thực hành viết mục tiêu dạy học tích hợp KNM

Mục tiêu

Học viên viết được mục tiêu dạy học tích hợp phát triển KNM cho một bài học cụ thể

Nội dung

- Chọn một bài học trong CT (Có thể lấy SP của HD2) và viết mục tiêu dạy học tích hợp của bài học

Yêu cầu

Thảo luận theo nhóm chuyên môn hoặc theo cặp đôi. Viết ra giấy A0/A4 và trình bày

Xác định nội dung dạy học và KNM cần tích hợp

Việc lựa chọn nội dung dạy học và KNM để tích hợp cần căn cứ vào logic nội tại của nội dung bài học/môn học và tính phù hợp giữa nội dung môn học và kỹ năng mềm. Đối với SV khối ngành KT cần chú ý tích hợp để phát triển các KNM sau:

1. KN thuyết phục
2. KN trả lời phỏng vấn
3. KN giao tiếp
4. KN làm việc nhóm
5. KN đàm phán, ký kết hợp đồng
6. KN lập kế hoạch và tổ chức công việc
7. KN tư duy sáng tạo
8. KN giải quyết vấn đề
9. KN xác định giá trị và gìn giữ giá trị đã lựa chọn
10. KN lãnh đạo bản thân và hình ảnh cá nhân

Xác định PPDH có ưu thế trong việc phát triển KNM

1. Thuyết trình tích cực, thuyết trình thông qua phát vấn, trao đổi
2. Nêu và giải quyết vấn đề
3. Semina – thảo luận
4. Phương pháp dự án
5. Đóng vai
6. Trò chơi

Thuyết trình tích cực, thuyết trình thông qua phát vấn, trao đổi

PHƯƠNG PHÁP GIẢI QUYẾT VẤN ĐỀ

Dạy học (DH) phát hiện và giải quyết vấn đề (GQVĐ) là PPDH đặt ra trước SV các vấn đề nhận thức có chứa đựng mâu thuẫn giữa cái đã biết và cái chưa biết, chuyển SV vào tình huống có vấn đề, kích thích họ tự lực, chủ động và có nhu cầu mong muốn giải quyết vấn đề.

KHÁI NIỆM VẤN ĐỀ

Trạng thái xuất phát

➔

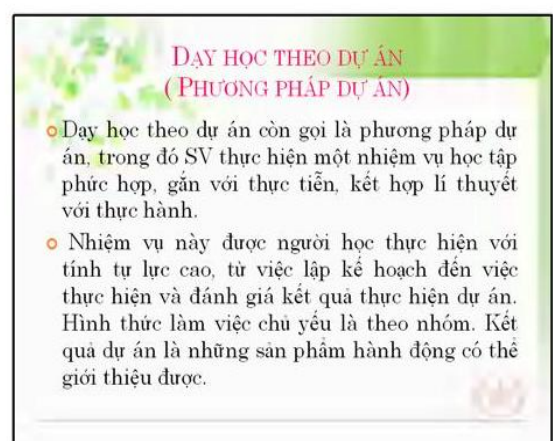
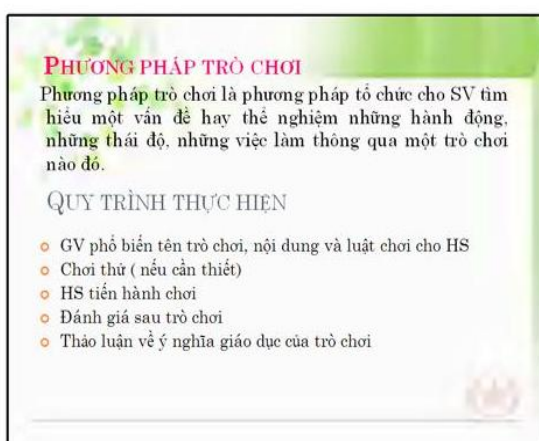
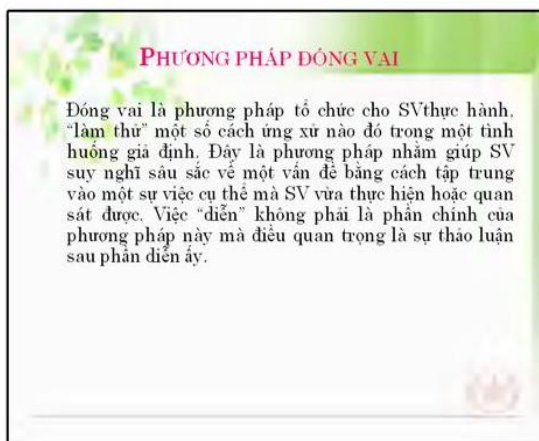
Vật cản

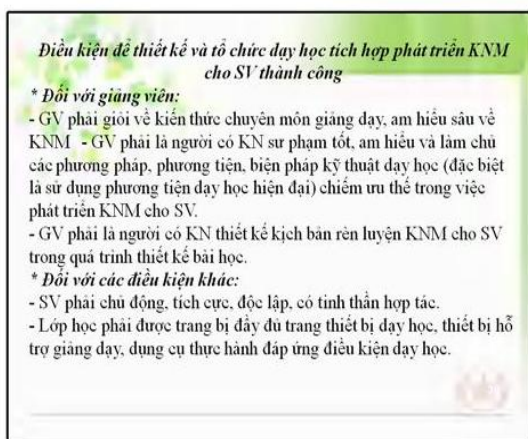
Trạng thái đích

➤ Vấn đề là những câu hỏi hay nhiệm vụ đặt ra mà việc giải quyết chúng chưa có quy luật sẵn có cũng như những tri thức, kỹ năng sẵn có chưa đủ giải quyết mà còn khó khăn, cản trở cần vượt qua.

➤ Một vấn đề được đặc trưng bởi ba thành phần

- Trạng thái xuất phát: không mong muốn
- Trạng thái đích: Trạng thái mong muốn
- Sự cản trở





KỸ THUẬT GIAO NHIỆM VỤ

- Giao nhiệm vụ phải cụ thể, rõ ràng:

- + Nhiệm vụ giao cho cá nhân/nhóm nào?
- + Nhiệm vụ là gì?
- + Địa điểm thực hiện nhiệm vụ ở đâu?
- + Thời gian thực hiện nhiệm vụ là bao nhiêu?
- + Phương tiện thực hiện nhiệm vụ là gì?
- + Sản phẩm cuối cùng cần có là gì?
- + Cách thức trình bày/ đánh giá sản phẩm như thế nào?

- Nhiệm vụ phải phù hợp với:

- + Mục tiêu HD
- + Trình độ HV
- + Thời gian, không gian HD
- + CSVC, trang thiết bị

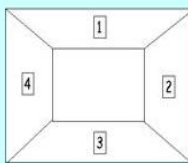
KỸ THUẬT ĐẠT CÂU HỎI

KHI ĐẠT CÂU HỎI CẦN ĐẢM BẢO CÁC YÊU CẦU SAU:

- Liên quan đến việc thực hiện MT bài học
- Ngắn gọn
- Rõ ràng, dễ hiểu
- Đúng lúc, đúng chỗ
- Phù hợp với trình độ HS
- Kích thích suy nghĩ của HS
- Phù hợp với thời gian thực tế
- Sắp xếp theo trình tự từ dễ đến khó, từ đơn giản đến phức tạp.
- Không ghép nhiều câu hỏi thành một câu hỏi móc xích
- Không hỏi nhiều vấn đề cùng một lúc

KỸ THUẬT "KHĂN TRẢI BÀN"

Kỹ thuật dạy học "Khăn trải bàn"



Kỹ thuật khăn trải bàn:

- Chia giấy A0 thành phần chính giữa và phần xung quanh. Chia phần xung quanh thành các phần theo số thành viên của nhóm.
- Cá nhân trả lời câu hỏi và viết trên phần xung quanh.
- Thảo luận nhóm, thống nhất ý kiến và viết vào phần chính giữa.
- Treo SP, trình bày

KỸ THUẬT "PHÒNG TRANH"



- GV nêu câu hỏi/ vấn đề cho cả lớp hoặc cho các nhóm.
- Mỗi thành viên (hoạt động cá nhân) hoặc các nhóm (hoạt động nhóm) phác họa những ý tưởng về cách giải quyết vấn đề trên một tờ bìa và dán lên tường xung quanh lớp học như một triển lãm tranh.
- HS cả lớp đi xem "triển lãm" và có thể có ý kiến bình luận hoặc bổ sung.
- Cuối cùng, tất cả các phương án giải quyết được tập hợp lại và tìm phương án giải quyết tối ưu.

KỸ THUẬT CỘNG ĐOẠN

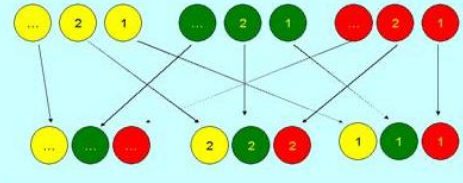
- HS được chia thành các nhóm, mỗi nhóm được giao giải quyết một nhiệm vụ khác nhau. Ví dụ: nhóm 1- thảo luận câu A, nhóm 2- thảo luận câu B, nhóm 3- thảo luận câu C, nhóm 4- thảo luận câu D,...
- Sau khi các nhóm thảo luận và ghi kết quả thảo luận vào giấy A0 xong, các nhóm sẽ luân chuyển giấy A0 ghi kết quả thảo luận cho nhau. Cụ thể là: Nhóm 1 chuyển cho nhóm 2, Nhóm 2 chuyển cho nhóm 3, Nhóm 3 chuyển cho nhóm 4, Nhóm 4 chuyển cho nhóm 1

KỸ THUẬT CỘNG ĐOẠN (TIẾP)

- Các nhóm đọc và góp ý kiến bổ sung cho nhóm bạn. Sau đó lại tiếp tục luân chuyển kết quả cho nhóm tiếp theo và nhận tiếp kết quả từ một nhóm khác để góp ý.
- Cứ như vậy cho đến khi các nhóm đã nhận lại được tờ giấy A0 của nhóm mình cùng với các ý kiến góp ý của các nhóm khác. Từng nhóm sẽ xem và xử lý các ý kiến của các bạn để hoàn thiện lại kết quả thảo luận của nhóm. Sau khi hoàn thiện xong, nhóm sẽ treo kết quả thảo luận lên tường lớp học.

KĨ THUẬT CÁC MẢNH GHEP

- Một số HS được phân thành các nhóm và được GV phân công cho mỗi nhóm thảo luận tìm hiểu sâu về một vấn đề khác nhau của bài học. Chẳng hạn: nhóm 1- thảo luận vấn đề A, nhóm 2- thảo luận vấn đề B, nhóm 3- thảo luận vấn đề C, nhóm 4- thảo luận thảo luận D.....
- HS thảo luận theo nhóm các vấn đề đã được phân công
- Sau đó, mỗi thành viên của các nhóm này sẽ tập hợp lại thành các nhóm mới, như vậy trong mỗi nhóm mới sẽ có đủ các "chuyên gia" về vấn đề A, B, C, D....và "chuyên gia" về từng vấn đề sẽ có trách nhiệm trao đổi lại với cả nhóm về vấn đề mà em đã có cơ hội tìm hiểu sâu ở nhóm cũ.



Kĩ thuật dạy học
"Các mảnh ghép"

ĐỘNG NÃO Brainstorming

- Giáo viên nêu câu hỏi hoặc vấn đề (có nhiều cách trả lời) cần được tìm hiểu trước cả lớp hoặc trước nhóm.
- Khuyến khích HS phát biểu và đóng góp ý kiến càng nhiều càng tốt.
- Liệt kê tất cả mọi ý kiến lên bảng hoặc giấy to không loại trừ một ý kiến nào, trừ trường hợp trùng lặp.
- Phân loại các ý kiến.
- Làm sáng tỏ những ý kiến chưa rõ ràng
- Tổng hợp ý kiến của HS và rút ra kết luận.

51

KĨ THUẬT " TRÌNH BÀY MỘT PHÚT"

- Cuối tiết học (thậm chí giữa tiết học), GV yêu cầu HS suy nghĩ, trả lời các câu hỏi sau: Điều quan trọng nhất các em học được hôm nay là gì? Theo các em, vấn đề gì là quan trọng nhất mà chưa được giải đáp?...?
- HS suy nghĩ và viết ra giấy. Các câu hỏi của HS có thể dưới nhiều hình thức khác nhau.
- Mỗi HS trình bày trước lớp trong thời gian 1 phút về những điều các em đã học được và những câu hỏi các em muốn được giải đáp hay những vấn đề các em muốn được tiếp tục tìm hiểu thêm..

KĨ THUẬT "CHUNG EM BIẾT 3"

- GV nêu chủ đề cần thảo luận.
- Chia HS thành các nhóm 3 người và yêu cầu HS thảo luận trong vòng 10 phút về những gì mà các em biết về chủ đề này.
- HS thảo luận nhóm và chọn ra 3 điểm quan trọng nhất để trình bày với cả lớp.
- Mỗi nhóm sẽ cử một đại diện lên trình bày về cả 3 điểm nói trên.

KĨ THUẬT " HỎI VÀ TRẢ LỜI"

- GV nêu chủ đề.
- GV (hoặc 1 HS) sẽ bắt đầu đặt một câu hỏi về chủ đề và yêu cầu một HS khác trả lời câu hỏi đó.
- HS vừa trả lời xong câu hỏi đầu tiên lại được đặt tiếp một câu hỏi nữa và yêu cầu một HS khác trả lời.
- HS này sẽ tiếp tục quá trình trả lời và đặt câu hỏi cho các bạn cùng lớp,... Cứ như vậy cho đến khi GV quyết định dừng hoạt động này lại.

KĨ THUẬT "HỘI CHUYÊN GIA"

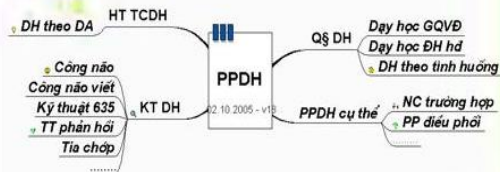
- HS xung phong (hoặc theo sự phân công của GV) tạo thành các nhóm "chuyên gia" về một chủ đề nhất định.
- Các "chuyên gia" nghiên cứu và thảo luận với nhau về những tư liệu có liên quan đến chủ đề mình được phân công.
- Nhóm "chuyên gia" lên ngồi phía trên lớp học
- Một em trưởng nhóm "chuyên gia" (hoặc GV) sẽ điều khiển buổi "tư vấn", mời các bạn HS trong lớp đặt câu hỏi rồi mời "chuyên gia" giải đáp, trả lời.

KĨ THUẬT "LƯỢC ĐỒ TƯ DUY"

Lược đồ tư duy là một sơ đồ nhằm trình bày một cách rõ ràng những ý tưởng hay kết quả làm việc của cá nhân/ nhóm về một chủ đề.

- Viết tên chủ đề/ ý tưởng chính ở trung tâm.
- Từ chủ đề/ ý tưởng chính ở trung tâm, vẽ các nhánh chính, trên mỗi nhánh chính viết một nội dung lớn của chủ đề hoặc các ý tưởng có liên quan xoay quanh ý tưởng trung tâm nói trên.
- Từ mỗi nhánh chính vẽ tiếp các nhánh phụ để viết tiếp những nội dung thuộc nhánh chính đó.
- Tiếp tục như vậy ở các tầng phụ tiếp theo.

Ví dụ LƯỢC ĐỒ TƯ DUY Mind Mapping



LƯU Ý

Lược đồ tư duy ở THCS có tác dụng, giúp HS:

- tóm tắt nội dung tài liệu, ôn tập (một bài hoặc một chương,...) ;
- trình bày tổng quan một vấn đề ;
- chuẩn bị ý tưởng cho một báo cáo hay buổi nói chuyện ;
- thu thập, sắp xếp các ý tưởng ;
- ghi chép khi nghe giảng.

Tuy nhiên : nên sử dụng linh hoạt KT này và không lạm dụng lược đồ tư duy

HOÀN TẤT MỘT NHIỆM VỤ

- GV đưa ra một câu chuyện/một vấn đề/một bức tranh/một thông điệp/... mới chỉ được giải quyết một phần và yêu cầu HS/nhóm HS hoàn tất nốt phần còn lại.
- HS/nhóm HS thực hiện nhiệm vụ được giao.
- HS/nhóm HS trình bày sản phẩm.
- GV hướng dẫn cả lớp cùng bình luận, đánh giá

KĨ THUẬT "VIẾT TÍCH CỰC"

- Trong quá trình thuyết trình, GV đặt câu hỏi và dành thời gian cho HS tự do viết câu trả lời. GV cũng có thể yêu cầu HS liệt kê ngắn gọn những gì các em biết về chủ đề đang học trong khoảng thời gian nhất định.
- GV yêu cầu một vài HS chia sẻ nội dung mà các em đã viết trước lớp.

PHÂN TÍCH PHIM VIDEO

- Trước khi cho HS xem phim, hãy nêu một số câu hỏi thảo luận hoặc liệt kê các ý mà các em cần tập trung. Làm như vậy sẽ giúp các em chú ý tốt hơn.
- HS xem phim
- Sau khi xem phim video, yêu cầu HS làm việc một mình hoặc theo cặp và trả lời các câu hỏi hoặc viết tóm tắt những ý cơ bản về nội dung phim đã xem.

TÓM TẮT NỘI DUNG TÀI LIỆU THEO NHÓM

- HS làm việc theo nhóm nhỏ, đọc to tài liệu được phát, thảo luận và chuẩn bị trả lời các câu hỏi về bài đọc.
- Đại diện nhóm trình bày các ý chính cho cả lớp.
- Sau đó, các thành viên trong nhóm lần lượt trả lời các câu hỏi của HV khác trong lớp về bài đọc

ĐỌC HỢP TÁC

- Kỹ thuật này nhằm giúp HS tăng cường khả năng tự học và giúp GV tiết kiệm thời gian đối với những bài học/phần đọc có nhiều nội dung nhưng không quá khó đối với HS.

ĐỌC HỢP TÁC (TIẾP)

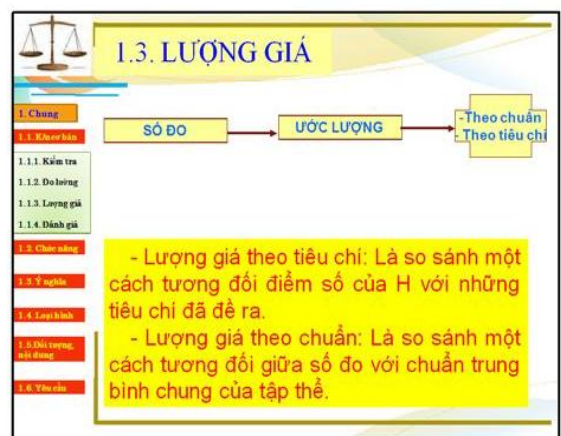
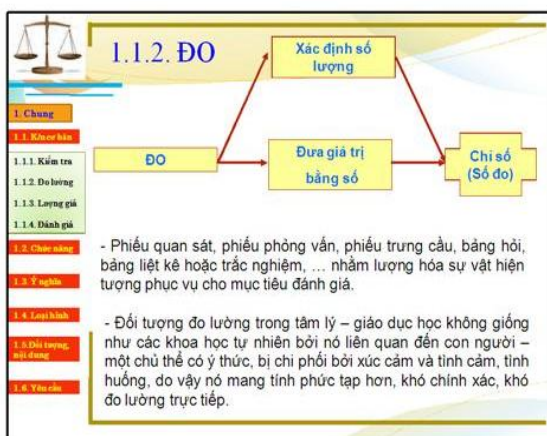
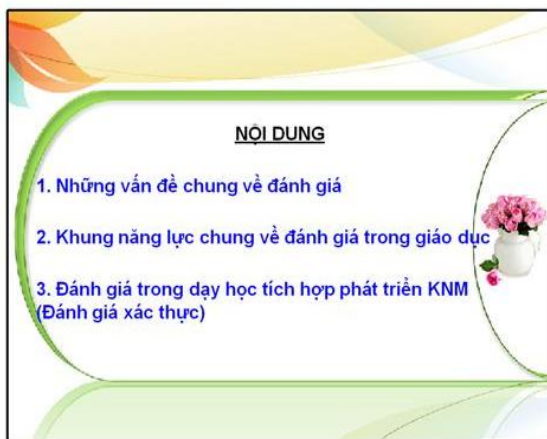
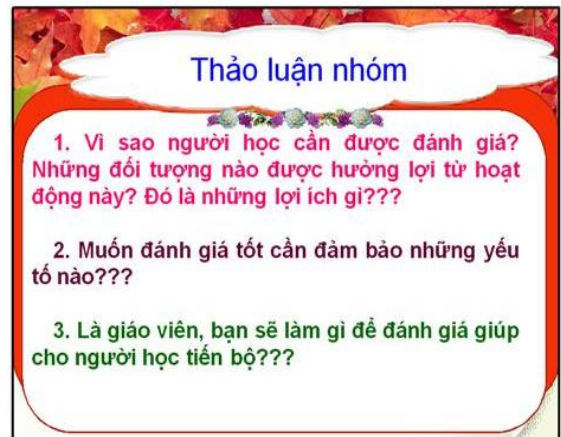
- Cách tiến hành
- GV nêu câu hỏi/yêu cầu định hướng HS đọc bài/phần đọc.
- HS làm việc cá nhân:
 - + Đoán trước khi đọc: HS đọc lướt qua bài đọc/phần đọc để tìm ra những gợi ý từ hình ảnh, tựa đề, từ/cụm từ quan trọng.
 - + Đọc và đoán N.dung : HS đọc bài/phần đọc và biết liên tưởng tới những gì mình đã biết và đoán N.dung khi đọc những từ hay khái niệm mà các em phải tìm ra.

ĐỌC HỢP TÁC (TIẾP)

- + Tìm ý chính: HS tìm ra ý chính của bài/phần đọc qua việc tập trung vào các ý quan trọng theo cách hiểu của mình.
- + Tóm tắt ý chính.
- HS chia sẻ kết quả đọc của mình theo nhóm 2, hoặc 4 và giải thích cho nhau thắc mắc (nếu có), thống nhất với nhau ý chính của bài/phần đọc.
- HS nêu câu hỏi để GV giải đáp (nếu có).

ĐỌC HỢP TÁC (TIẾP)

- **Lưu ý:** Một số câu hỏi GV thường dùng để giúp HS tóm tắt ý chính:
 - Em có chú ý gì khi đọc ?
 - Em nghĩ gì về..... ?
 - Em so sánh A và B như thế nào?
 - A và B giống và khác nhau như thế nào?
 - ...





1.2. CHỨC NĂNG CỦA ĐÁNH GIÁ

- Định hướng
- Độc thức, kích thích, tạo động lực
- Sàng lọc, lựa chọn
- Cải tiến, dự báo

1. Chung

1.1. Khảo sát

1.1.1. Kiểm tra

1.1.2. Đo lường

1.1.3. Lượng giá

1.1.4. Đánh giá

1.2. Chọn mẫu

1.3. T. nghiên

1.4. Loại hình

1.5. Đối tượng, nội dung

1.6. Yêu cầu

1.2.1. ĐỊNH HƯỚNG

- Chỉ ra phương hướng về mục tiêu, tôn chỉ giúp các trường lập kế hoạch dạy và học.
- Chỉ ra phương hướng phân đầu cho giáo viên và học sinh, cho các cơ sở giáo dục và đào tạo nói chung.
- Tác động và bảo đảm tính thông suốt cho quá trình thực hiện các mục tiêu, chính sách giáo dục.

1. Chung

1.1. Khảo sát

1.1.1. Kiểm tra

1.1.2. Đo lường

1.1.3. Lượng giá

1.1.4. Đánh giá

1.2. Chọn mẫu

1.3. T. nghiên

1.4. Loại hình

1.5. Đối tượng, nội dung

1.6. Yêu cầu

1.2.2. ĐỘC THỨC, KÍCH THÍCH, TẠO ĐỘNG LỰC

- Kích thích tinh thần học hỏi và vươn lên không ngừng của những đối tượng được đánh giá.
- Đôn đốc, tăng cường tinh thần cạnh tranh giữa các đối tượng được đánh giá.

1. Chung

1.1. Khảo sát

1.1.1. Kiểm tra

1.1.2. Đo lường

1.1.3. Lượng giá

1.1.4. Đánh giá

1.2. Chọn mẫu

1.3. T. nghiên

1.4. Loại hình

1.5. Đối tượng, nội dung

1.6. Yêu cầu

1.2.3. SÀNG LỌC, LỰA CHỌN

Kết quả của quá trình đánh giá sẽ giúp phân ban, sàng lọc đối tượng và từ đó sẽ có những chiến lược phù hợp với từng loại đối tượng, giúp đối tượng tiến bộ không ngừng.

1. Chung

1.1. Khảo sát

1.1.1. Kiểm tra

1.1.2. Đo lường

1.1.3. Lượng giá

1.1.4. Đánh giá

1.2. Chọn mẫu

1.3. T. nghiên

1.4. Loại hình

1.5. Đối tượng, nội dung

1.6. Yêu cầu

1.2.4. CẢI TIẾN, DỰ BÁO

Nhờ có đánh giá mới phát hiện được những vấn đề tồn tại trong công tác dạy và học, từ đó tiến hành sử dụng các biện pháp thích hợp để bù đắp những chỗ thiếu hụt hoặc loại bỏ những sai sót không đáng có.

1. Chung

1.1. Khảo sát

1.1.1. Kiểm tra

1.1.2. Đo lường

1.1.3. Lượng giá

1.1.4. Đánh giá

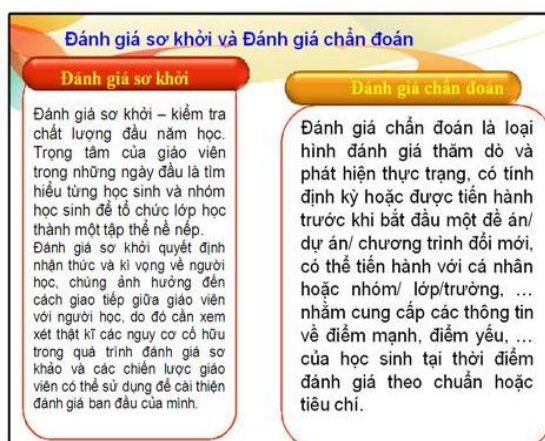
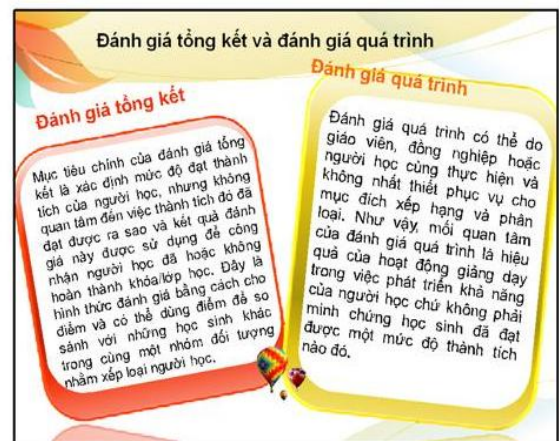
1.2. Chọn mẫu

1.3. T. nghiên

1.4. Loại hình

1.5. Đối tượng, nội dung

1.6. Yêu cầu



Đánh giá khách quan và đánh giá chủ quan

Đánh giá khách quan là hình thức đánh giá dựa vào các công cụ đánh giá được thiết kế đạt chuẩn (được thiết kế theo một quy trình được chuẩn hóa và khách quan hóa) hoặc công cụ được chuẩn bị trước để đưa ra những kết luận về năng lực và trình độ hiểu biết của người học. Đánh giá khách quan rất phù hợp với hình thức đánh giá bằng trắc nghiệm được máy tính hóa hoặc trực tuyến.

Đánh giá chủ quan là loại hình đánh giá phụ thuộc vào tính chủ quan của người đánh giá. Câu hỏi dùng cho loại hình đánh giá này thường không chỉ có một câu trả lời đúng mà có thể có nhiều hơn một câu trả lời đúng, ...

1.5. Đối tượng và nội dung đánh giá

- 1.5.1. Đánh giá người học
- 1.5.2. Đánh giá năng lực của người dạy
- 5.3. Đánh giá năng lực của cán bộ quản lý
- 5.4. ĐG năng lực đào tạo của cơ sở giáo dục

Chuẩn đánh giá

1.6. YÊU CẦU ĐỐI VỚI ĐÁNH GIÁ

- Tính qui chuẩn
- Tính khách quan
- Tính xác nhận và phát triển
- Tính toàn diện

TÍNH QUY CHUẨN

- Tuân theo những chuẩn mực nhất định để đạt được mục tiêu phát triển hoạt động dạy - học và đảm bảo lợi ích cho người được đánh giá.
- Các chuẩn đánh giá được ghi rõ trong văn bản pháp qui và được công bố công khai đối với người được đánh giá. Các văn bản này phải đầy đủ, chi tiết, rõ ràng từ mục tiêu, hình thức đánh giá, cấu trúc đề, v.v.

TÍNH KHÁCH QUAN

Chỉ có đánh giá khách quan mới có thể kích thích, tạo động lực người được đánh giá và cho những kết quả đáng tin cậy làm cơ sở cho các quyết định quản lý khác.

TÍNH XÁC THỰC VÀ PHÁT TRIỂN

- Chỉ ra những kết quả đáng tin cậy khẳng định hiện trạng của đối tượng so với mục tiêu
- Tìm ra nguyên nhân của các sai lệch và có biện pháp khắc phục.
- Đánh giá không chỉ giúp người được đánh giá nhận ra hiện trạng cái mình đạt mà còn có niềm tin, động lực để phấn đấu khắc phục những điểm chưa phù hợp để đạt tới trình độ cao hơn.

TÍNH TOÀN DIỆN

➢ Yêu cầu phát triển nhân cách toàn diện → KTDG phải đáp ứng được toàn bộ mục đích của đánh giá, các tiêu chuẩn, tiêu chí đánh giá...

Seminar/Nhóm

1. Chung

1.1. Kiến thức

1.1.1. Kiến thức

1.1.2. Do lường

1.1.3. Lượng giá

1.1.4. Đánh giá

1.2. Chuẩn năng lực

1.3. Ý nghĩa

1.4. Lợi ích

1.5. Đối tượng, nội dung

1.6. Vấn đề

- Phát biểu và phân biệt các khái niệm cơ bản của đánh giá trong giáo dục

- Nêu, phân tích các chức năng của đánh giá và khả năng áp dụng các chức năng đó trong GD

2. Khung NL chung về đánh giá trong giáo dục

1. Chung

2. Khung NL

3. Đồ thực

STT	Năng lực
1	Lập kế hoạch đánh giá
2	Lựa chọn và phát triển công cụ DG
3	Triển khai thực hiện đánh giá
4	Sử dụng kết quả đánh giá để đưa ra quyết định về người học, lập kế hoạch DH, phát triển chương trình, phát triển nhà trường.
5	Thông báo phản hồi kết quả DG
6	NCKH đánh giá giáo dục

Hoạt động: Thực trạng kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV ở nhà trường hiện nay

Mục tiêu

Xác định chính xác thực trạng kiểm tra đánh giá kết quả học tập của nhà trường hiện nay.

Nội dung

Làm rõ: Mục tiêu, nội dung đánh giá, phương pháp và hình thức đánh giá, những ưu và hạn chế trong KTĐG

Yêu cầu

Mỗi nhóm thảo luận và ghi ra giấy A0/A4. Sau đó mời từng nhóm lên trình bày.

Loại hình đánh giá phi truyền thống: Đánh giá xác thực hoạt động học tập của người học

Ví dụ câu hỏi thi PISA

Ví dụ câu hỏi thi toán:

- Martin và vợ anh muốn tới ăn Pizza ở cửa hàng Italia bên góc phố. Martin cân nhắc xem nên mua hai chiếc Pizza có đường kính 28 cm hay mua 1 chiếc lớn có đường kính 40 cm. Một bánh nhỏ giá 8 Euro, bánh lớn có giá 15,50 Euro. Lỗi mạch bảo của bạn là gì?

- Mười cô bạn học cũ gặp nhau trong bữa ăn tối. Khi chia tay, mỗi người tặng lên má mỗi người khác một nụ hôn. Có bao nhiêu nụ hôn tất cả?

A. 90 B. 100 C. 110 D. 120



Các hình thức của đánh giá xác thực

- Sản phẩm:** bài luận, bài tập lớn, truyện ngắn, bài thơ, báo cáo khoa học, báo cáo thực hành, biểu đồ, biểu bảng theo chủ đề, băng hình ghi lại các hoạt động, danh mục sách tham khảo, đánh giá của bạn học, tự đánh giá của bản thân,...
- Dự án học tập:** dự án thực hiện trong vài giờ hoặc một, hai tuần, GV theo dõi quá trình HS thực hiện để đánh giá khả năng tự tìm kiếm và thu thập thông tin, tổng hợp và phân tích chúng theo mục tiêu của dự án, đánh giá các kĩ năng cần thiết trong cuộc sống như *cam kết làm việc, lập kế hoạch, hợp tác, nhận xét, bình luận, giải quyết vấn đề, ra quyết định, trình bày*,...

Các hình thức của đánh giá xác thực (2)

- Trình diễn:** HS thực hiện một bài tập nghiên cứu, thu thập thông tin; viết bài luận để trình diễn; trình bày bằng lời trước những người quan tâm; và khả năng sử dụng công nghệ thông tin trong trình diễn.
- Thực hiện (nhiệm vụ):** Học sinh tiến hành thí nghiệm, đi khảo sát và viết báo cáo về kết quả chuyến khảo sát, phỏng vấn hoặc trao đổi thư từ với các chuyên gia và viết các bài luận từ kết quả nghiên cứu; ghi lại tiến trình phát triển của một thực thể sống như: tổ chức một hoạt động (semina, sinh hoạt câu lạc bộ, thảo luận nhóm, hội thảo, ...).

Sự khác biệt & Khả năng kết hợp ĐG truyền thống và ĐG xác thực

1. Chung

2. Khung NL

3. ĐG thực

Đánh giá truyền thống	Đánh giá xác thực
- Lựa chọn/viết câu trả lời	- Trình diễn hoàn thành 1 nhiệm vụ
- Mô phỏng	- Trong đời sống thực
- Tái hiện / tái nhận	- Kiến tạo / vận dụng
- Do giảng viên làm	- Do sinh viên làm
- Minh chứng gián tiếp	- Minh chứng trực tiếp

ĐG thực và ĐG truyền thống - loại trừ hay bổ sung???

Mục tiêu =====> Đánh giá

Nếu mục tiêu của bài học là nắm vững kiến thức nào đó

Để đánh giá năng lực hoàn thành một công việc, trình diễn 1 kĩ năng như hoàn thành 1 sản phẩm, kết thúc 1 quá trình, giải quyết 1 vấn đề, trình bày 1 vấn đề, soạn thảo 1 báo cáo, vận hành 1 cỗ máy v.v.

→

→

Các câu hỏi nhiều lựa chọn hoặc câu trả lời ngắn là phù hợp.

Đánh giá thực là lựa chọn tối ưu.

Đánh giá truyền thống

- Giảng viên được khuyến khích dạy để sinh viên trả lời được những kiểu câu hỏi thường gặp trong các bài KT – thi.
- Thường tách rời khỏi quá trình dạy học - bài trắc nghiệm chỉ được tiến hành khi các kiến thức, kĩ năng đã được giảng dạy xong

Đánh giá thực

- Giảng viên được khuyến khích để dạy những gì sinh viên phải thi để họ thi tốt.
- Một nhiệm vụ thực được dùng để đo lường, đánh giá năng lực vận dụng kiến thức của sinh viên, đồng thời, được dùng như một phương tiện để sinh viên học tập.

Đánh giá đích thực khuyến khích tích hợp việc dạy - học với KT - ĐG

Xây dựng một bài KTĐG xác thực

- **Bước 1** – Xác định chuẩn – điều SV cần và có thể thực hiện.
- **Bước 2** – Xây dựng nhiệm vụ - điều SV phải thực hiện để chứng tỏ đã đạt chuẩn.
- **Bước 3** – Xác định các tiêu chí - những dấu hiệu đặc trưng cho việc thực hiện tốt nhiệm vụ.
- **Bước 4** – Xây dựng bảng hướng dẫn nhằm phân biệt các mức độ hoàn thành, mức độ đạt các tiêu chí (Rubric).

Bước 1 – Xác định chuẩn

- *Chuẩn* là lời tuyên bố về cái HS/SV cần biết và có thể làm được. *Chuẩn* có phạm vi hẹp hơn *mục đích*, dễ thay đổi hơn trong cách đánh giá.

RỘNG

Sứ mạng (mission)

Mục đích (goal)

Chuẩn (standard)

Mục tiêu (objective)

HẸP

Không đo lường được

Đo lường được

- Đối với *đánh giá thực*, khái niệm *chuẩn* là thích hợp hơn cả vì:
 - *chuẩn* là những phát biểu có thể quan sát được, đánh giá được, là điều kiện thiết yếu để xây dựng nhiệm vụ thực.
 - *chuẩn* có phạm vi bao quát một đơn vị nội dung lớn hơn bài học và có thời gian dài hơn, phù hợp hơn với việc thiết kế một bài đánh giá thực.
- Một bài đánh giá thực thường được bắt đầu từ việc tập hợp các chuẩn cần đánh giá.

Xác định Chuẩn

- *Chuẩn nội dung* là một tuyên bố miêu tả những gì sinh viên phải biết, hoặc có thể làm được trên cơ sở một đơn vị nội dung của một môn học hoặc có thể của 2 môn học gần nhau.
 - “Sinh viên có thể phân biệt được các hình thức kiểm tra đánh giá kết quả học tập”
- *Chuẩn quá trình* là một tuyên bố miêu tả những kỹ năng mà sinh viên phải rèn luyện để cải thiện quá trình học tập - là những kỹ năng cơ bản để áp dụng cho tất cả các môn học.
 - “Sinh viên có thể tìm được và đánh giá được những thông tin liên quan đến môn học”
- *Chuẩn giá trị* là một tuyên bố miêu tả những phẩm chất mà sinh viên cần rèn luyện trong quá trình học tập.
 - “Sinh viên có thể đảm nhận những nhiệm vụ mang tính thách thức”

Bước 2: Xác định nhiệm vụ thực

Nhiệm vụ thực là một bài tập được thiết kế để đánh giá năng lực vận dụng kiến thức, kỹ năng do chuẩn xác định và giải quyết những thách thức trong thế giới thực.

- HS được yêu cầu tự kiến tạo câu trả lời của mình chứ không phải lựa chọn một câu trả lời đúng;
- Nhiệm vụ đó mô phỏng lại những thách thức mà sinh viên phải đối diện trong thế giới thực.

Các kiểu nhiệm vụ của đánh giá xác thực

- Câu hỏi kiến tạo:** có nội dung hẹp, định hướng cách trả lời, có giới hạn về độ dài: ít nhiều cũng bộc lộ năng lực tư duy của họ.
 - Câu hỏi – bài luận ngắn (essay): Bài tập mô phỏng: Bàn đồ khái niệm; Thuyết trình theo sơ đồ; Thực hiện các bước chuẩn bị làm một thí nghiệm; Viết một trường đoạn kịch bản...
- Bài tập thực – sản phẩm:** sinh viên phải kiến tạo một sản phẩm cụ thể, có giá trị, bằng chứng của sự vận dụng các kiến thức, kỹ năng đã học, và/hoặc khả năng ứng dụng, phân tích, tổng hợp, đánh giá những kiến thức, kỹ năng đó.
 - Bài tập lớn, truyện ngắn, bài thơ; Báo cáo khoa học; Báo cáo về một thí nghiệm; Bài báo; Poster...

Bước 3: Xác định các tiêu chí đánh giá việc hoàn thành nhiệm vụ

Chúng ta sẽ đánh giá hs/sv hoàn thành nhiệm vụ đó như thế nào?

- Tiêu chí** là những chỉ báo/ chỉ số (mô tả những dấu hiệu đặc trưng) của việc hoàn thành tốt nhiệm vụ.
- Những đặc trưng của một tiêu chí tốt**
 - Được phát biểu rõ ràng
 - Ngắn gọn
 - Quan sát được
 - Mô tả hành vi
 - Được viết để sinh viên hiểu được

Nên giới hạn số tiêu chí (5 - 10), không nên quá ít hoặc quá nhiều.

BƯỚC 4: Xây dựng bản hướng dẫn thang điểm đánh giá theo tiêu chí (Rubric)

- Bản hướng dẫn** (kèm biểu điểm) là bản cung cấp những miêu tả hoặc các chỉ số thực hiện, chỉ từng mức độ hoàn thành nhiệm vụ ứng với các tiêu chí (đồng thời là điểm số cho các tiêu chí đó ở mức đó).
- Có 2 loại bản hướng dẫn (phiếu đánh giá):
 - Bản định tính (tổng hợp – Holistic rubric):
 - Cho phép đánh giá việc thực hiện nhiệm vụ nói chung, không đi sâu vào từng chi tiết.
 - Giúp giảng viên chấm bài nhanh, phù hợp với các kỳ đánh giá tổng kết.
 - Không cung cấp nhiều thông tin phản hồi cho giảng viên và sinh viên.
 - Bản định lượng (phân tích – Analytic rubric):
 - Chia nhiệm vụ thành những bộ phận tách rời nhau, sinh viên định giá trị (bảng điểm số) cho những bộ phận đó.
 - Chăm bài lâu hơn vì phải phân tích đánh giá từng kỹ năng, từng đặc trưng khác nhau trong bài làm của sinh viên.
 - Cho phép thu thập nhiều thông tin phản hồi hơn.

Phiếu đánh giá (tổng hợp) - bài tập: viết truyện ngắn

- 5 - Cốt truyện, bối cảnh, các nhân vật được phát triển đầy đủ và được kết cấu tốt. Ai, cái gì, ở đâu, khi nào và tại sao được giải thích bằng ngôn ngữ thú vị và đầy đủ
- 4 - Phần lớn truyện được phát triển và kết cấu tốt như ở phần điểm 5 nêu trên. Một vài khía cạnh cần phát triển đầy đủ và thú vị hơn.
- 3 - Nhiều khía cạnh của truyện được phát triển và kết cấu tốt nhưng ít chi tiết hoặc không tổ chức tốt như ở mức điểm 4.
- 2 - Phần được phát triển tốt còn ít. Kết cấu và ngôn ngữ cần chỉnh sửa.
- 1 - Các phần của truyện được đề cập nông và rời rạc.

Phiếu đánh giá (phân tích) - bài tập: viết truyện ngắn

Mức điểm	4	3	2	1
Tiêu chí				
CỐT TRUYỆN: "cái gì" và "tại sao"	Cả hai phần cốt truyện được phát triển đầy đủ	Một phần của cốt truyện được phát triển đầy đủ và phần kia ít nhất cũng được đề cập đến	Cả hai phần được đề cập đến nhưng không phát triển đầy đủ.	Thiếu cả hai phần
BỐI CẢNH: "Khí nào" và "ở đâu"	Cả hai phần bối cảnh được phát triển đầy đủ	Một phần của bối cảnh truyện được phát triển đầy đủ và phần kia cũng được đề cập đến.	Cả hai phần bối cảnh được đề cập nhưng không phát triển đầy đủ.	Không phần bối cảnh nào được phát triển
NHÂN VẬT: "Ai" được miêu tả với thói quen, hình dáng, tính cách và các điểm nổi bật	Các nhân vật chủ yếu được miêu tả rất chi tiết.	Một vài nhân vật chủ yếu được phát triển chi tiết. Ý tưởng về các nhân vật chưa rõ.	Nhân vật chính được phân biệt chỉ qua tên gọi.	Không nhân vật nào được phát triển hay đặt tên.

Ưu điểm của phiếu đánh giá điểm

Cho phép kiểm tra khách quan và ổn định hơn

Xác định rõ ràng cho học sinh rằng hoạt động của họ sẽ được đánh giá như nào và cần đạt được kết quả gì

Khuyến khích nhận thức của học sinh về các tiêu chí đánh giá được dùng để đánh giá chéo

Định hướng giáo viên làm rõ các tiêu chí đánh giá ở từng phần kiến thức

Cung cấp những phản hồi giá trị hướng tới hiệu quả của việc giảng dạy

Cung cấp những điểm chuẩn để đo lường và chứng minh sự tiến bộ

Trao đổi thảo luận

Hãy xây dựng một nhiệm vụ đánh giá xác thực cụ thể và thiết kế phiếu đánh giá (phân tích) để chấm điểm kết quả thực hiện nhiệm vụ đó?



Giáo án 2: Có tích hợp KNM (lần 1)

Giáo án số: 17. Số tiết: 03 Tổng số tiết đã giảng: 48

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

5.1. Khái niệm, đặc điểm của TSCĐ

5.2. Phân loại, đánh giá TSCĐ

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được khái niệm, đặc điểm của TSCĐ, cách phân loại và đánh giá TSCĐ của doanh nghiệp

2. Kỹ năng:

Kỹ năng nghề nghiệp: Tính chính xác giá trị hao mòn của TSCĐ để từ đó làm căn cứ tính toán giá thành, kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp

Kỹ năng mềm: Rèn luyện kỹ năng tự nhận thức, khả năng làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, lắng nghe, xử lý và giải quyết vấn đề cũng như khả năng thuyết trình.

3. Thái độ: Rèn luyện tính cầu thị trong công việc, chịu áp lực trước công việc được giao, tính cẩn thận trong quá trình tính toán, tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân.

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIẢNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, giáo trình Kế toán tài chính, giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Thuyết trình, đàm thoại, thảo luận, làm việc nhóm.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
29/9/2014	CDK T5A		

2. Bài mới :

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập Gợi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng vai trò của TSCĐ trong DN	- Phát vấn: <i>Vai trò của TSCĐ trong doanh nghiệp?</i> - Nhận xét câu trả lời của SV, kết nối vào bài mới.	- Nghe, suy nghĩ. - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét).	<u>10</u>
2	Giảng bài			<u>117</u>
	5.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM CỦA TSCĐ 5.1.1. Khái niệm, đặc điểm của TSCĐ a. Khái niệm - Chắc chắn thu được lợi ích kinh tế trong tương lai. - Nguyên giá tài sản được xác định một cách đáng tin cậy. - Thời gian sử dụng ước tính trên 1 năm - Có đủ tiêu chuẩn giá trị theo quy định hiện hành.	- Giảng giải khái niệm về TSCĐ	- Nghe, ghi bài	50 30 (10)
	b. Đặc điểm của TSCĐ - Tham gia vào nhiều chu	- Thuyết trình đặc điểm của TSCĐ.	- Nghe, ghi bài - Suy nghĩ, ghi chép	(20)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	kỳ sản xuất kinh doanh. - Hao mòn dần và giá trị của nó được chuyển dịch từng phần vào chi phí kinh doanh. - Giữ nguyên hình thái vật chất ban đầu cho đến lúc hư hỏng.	- Phát vấn <i>Sự khác nhau giữa TSCĐ và công cụ dụng cụ?</i> Nhận xét, kết luận	- Trình bày sự khác biệt (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét)	
	5.1.2. Nhiệm vụ của kế toán TSCĐ + Tổ chức ghi chép, phản ánh tổng hợp số liệu + Phản ánh kịp thời giá trị hao mòn TSCĐ cho các đối tượng sử dụng + Phản ánh kịp thời giá trị hao mòn TSCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh + Tham gia lập kế hoạch sửa chữa và dự toán chi phí sửa chữa TSCĐ. + Tham gia kiểm kê, kiểm tra định kỳ hay bất thường TSCĐ.	- Thuyết trình nhiệm vụ của TSCĐ trong doanh nghiệp.	- Nghe, ghi chép	20
	5.2. PHÂN LOẠI VÀ ĐÁNH GIÁ TSCĐ 5.2.1. Phân loại TSCĐ <i>* Phân loại TSCĐ theo hình thái biểu hiện kết hợp tính chất đầu tư :</i> - Tài sản cố định hữu hình - Tài sản cố định vô hình - Tài sản cố định thuê	- Thuyết trình cách phân loại TSCĐ theo hình thái biểu hiện. - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên	- Nghe, ghi chép	67 30 (10)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	tài chính	quan đến ví dụ.		
	* Phân loại TSCĐ theo quyền sở hữu: - Tài sản cố định hình thành bằng nguồn vốn chủ sở hữu - Tài sản cố định hình thành từ nguồn vốn vay	- Phát vấn <i>Căn cứ vào quyền sở hữu, TSCĐ được phân thành những loại nào?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét) - Nghe, ghi chép	(10)
	* Phân loại TSCĐ căn cứ vào tính chất sử dụng: - Dùng cho mục đích kinh doanh: - Dùng cho mục đích phúc lợi, an ninh, quốc phòng - Giữ hộ, cất giữ hộ Nhà nước:	- Phát vấn <i>Căn cứ vào tính chất sử dụng, TSCĐ được phân thành những loại nào?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét) - Nghe, ghi chép	(10)
	5.2.2. Đánh giá TSCĐ Giá trị còn lại = Nguyên giá - Giá trị hao mòn * Nguyên giá tài sản cố định hữu hình: - Tài sản cố định mua sắm (bao gồm cả mua mới và cũ): - Tài sản cố định tự xây dựng cơ bản hoặc tự chế: - Tài sản cố định do bên nhận thầu (bên B) bàn giao - Tài sản cố định được cấp, được điều chuyển đến:	- Cung cấp công thức - Phát vấn: <i>Phân tích các chỉ tiêu trong công thức?</i> - Nhận xét, kết luận. - Phát vấn: <i>Cách xác định nguyên giá TSCĐ hữu hình trong từng trường hợp?</i> - Nhận xét, kết luận.	- SV suy nghĩ, trả lời. - 1 SV phân tích các chỉ tiêu, 01 SV nêu ý kiến đánh giá. - Nghe, ghi chép - SV suy nghĩ, trả lời. - 02 SV phân tích các chỉ tiêu, 02 SV nêu ý kiến đánh giá. - Nghe, ghi chép	37 (5) (15)
	* Nguyên giá của tài sản cố định vô hình: - TSCĐ vô hình mua ngoài - Được NN cấp, biếu, tặng	- Phát vấn: <i>Cách xác định nguyên giá TSCĐ vô hình trong từng trường hợp?</i>	- SV suy nghĩ, trả lời. - 02 SV phân tích các chỉ tiêu, 02 SV nêu ý kiến đánh giá.	(17)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	- Tạo ra từ nội bộ DN	- Nhận xét, kết luận.	- Nghe, ghi chép	
3	Củng cố bài	Kỹ thuật 321 - 3 điều thú vị nhất của em trong giờ học ? - 2 đề xuất của em đối với GV? - 1 câu hỏi đưa ra cho GV?	Tư duy Trả lời	<u>3</u>

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh: Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Trình bày khái niệm, đặc điểm và cách đánh giá TSCĐ trong doanh nghiệp?

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

5.3.1. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH HỮU HÌNH

* Tài liệu tham khảo bài sau:

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013.

Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 26 tháng 9 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án số: 18. Số tiết: 03 Tổng số tiết đã giảng: 51

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

5.3.1. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH HỮU HÌNH

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu TK 211 và phương pháp hạch toán kế toán tài sản cố định hữu hình.

2. Kỹ năng:

Kỹ năng nghề nghiệp: Hạch toán đúng các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến TSCĐ hữu hình.

Kỹ năng mềm: Rèn luyện kỹ năng tự nhận thức, khả năng làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, lắng nghe, xử lý và giải quyết vấn đề cũng như khả năng thuyết trình.

3. Thái độ: Rèn luyện tính cầu thị trong công việc, chịu áp lực trước công việc được giao, tính cẩn thận trong quá trình tính toán, tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân, bút dạ, giấy A2.

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIẢNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, giáo trình Kế toán tài chính, giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận, thuyết trình.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
6/10/2014	CD KTA		

2. Bài mới :

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập: Gợi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng đoạn clip: <i>(Hoạt động kế toán TSCĐ tại công ty CPTM Hòa An)</i>	- Trình chiếu clip. - Phát vấn: <i>Vai trò của TSCĐ hữu hình trong việc tính giá thành sản phẩm?</i> - GV nhận xét câu trả lời của SV. - Kết nối vào bài mới.	- Theo dõi clip và tư duy. - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét).	<u>04</u>
2	Giảng bài 5.3. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH 5.3.1. Kế toán TSCĐ hữu hình a. Tài khoản sử dụng Nội dung: - Kết cấu:	- Phát vấn: <i>Trình bày nội dung, kết cấu của các TK 211?</i> - Nhận xét, kết luận.	- Nghe, suy nghĩ, - Trả lời. - Ghi chép	<u>120</u> 20
	b. Phương pháp kế toán + Kế toán biến động tăng TSCĐ hữu hình. (1). Trường hợp mua sắm bằng vốn chủ sở hữu dùng để sản xuất sản phẩm, dịch vụ.	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Hai SV ngồi gần nhau cùng trao đổi làm ví dụ	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án <i>1 SV lên bảng 1 SV đánh giá</i>	100 60 (10)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	Ví dụ 1:	- Nhận xét, kết luận	- Nghe, ghi chép	
	(2). Tài sản cố mua sắm bằng quỹ phúc lợi và dùng cho hoạt động phúc lợi: Ví dụ 2:	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - SV ngồi cùng bàn trao đổi làm ví dụ - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án <i>1 SV lên bảng</i> <i>1 SV đánh giá</i>	(10)
	(3). Trường hợp tăng do mua sắm theo phương thức trả góp, trả chậm: Ví dụ 3:	- Phân tích cụ thể nghiệp vụ kinh tế phát sinh số 3. - Phát vấn: <i>Định khoản các NVKTPS 4,5,6,7?</i>	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án <i>4 SV lên bảng</i> <i>1 SV đánh giá</i>	(40)
	(4). Tăng do đầu tư XDCB hoàn thành (5). Trường hợp tăng tài sản cố định do tự chế: (6). Trường hợp tăng tham gia liên doanh góp (7). Trường hợp tăng tài sản cố định do được biếu tặng, viện trợ: <i>Ví dụ: (Giáo trình- trang 86)</i>	- Nhận xét, kết luận	- Nghe, ghi chép	
		- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Thảo luận nhóm: Nhóm 1: NV4. Nhóm 2: NV 5 Nhóm 3: NV 6 Nhóm 4: NV 7 - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, làm bài - Các nhóm lên bảng dán đáp án và giải thích cách định khoản. - Nhận xét: <i>4 SV nhận xét giữa các nhóm</i> - Nghe, ghi chép	
	+ Kế toán biến động giảm TSCĐ hữu hình			40
	(1). Kế toán trường hợp nhượng bán tài sản cố	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án	(10)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	định: Ví dụ 1:	- Hai SV ngồi gần nhau cùng trao đổi làm ví dụ - Nhận xét, kết luận	<i>1 SV lên bảng</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Nghe, ghi chép	
3	(2). Kế toán trường hợp thanh lý TSCĐ hữu hình Ví dụ 2:	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - SV ngồi cùng bàn trao đổi làm ví dụ - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án <i>1 SV lên bảng</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Nghe, ghi chép	(9)
	(3). Trường hợp giảm do chuyển thành công cụ, dụng cụ nhỏ Ví dụ 3:	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - SV ngồi cùng bàn trao đổi làm ví dụ - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án <i>1 SV lên bảng</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Nghe, ghi chép	(7)
	(4). Giảm tài sản cố định do góp vốn vào công ty con: Ví dụ 4:	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án <i>1 SV lên bảng</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Nghe, ghi chép	(7)
	(5). Trường hợp kiểm kê phát hiện thiếu tài sản cố định. Ví dụ 5:	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, làm bài - Lên bảng ghi đáp án <i>1 SV lên bảng</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Nghe, ghi chép	(7)
	Củng cố bài	Kỹ thuật 321 - 3 điều thú vị nhất của em trong giờ học? - 2 ý kiến của em đối với GV? - 1 câu hỏi đưa ra cho GV?	Tư duy Trả lời	<u>6</u>

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 3 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Nội dung, kết cấu các TK 211?
2. Làm bài tập số 1, 2 chương 5 trang 99,100.

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

5.3.2. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH VÔ HÌNH

5.3.3. KẾ TOÁN TSCĐ THUÊ TÀI CHÍNH VÀ THUÊ HOẠT ĐỘNG

* Tài liệu tham khảo bài sau:

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013.

Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 03 tháng 10 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án số: 19. Số tiết: 03. Tổng số tiết đã giảng: 54

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

5.3.2. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH VÔ HÌNH

5.3.3. KẾ TOÁN TSCĐ THUÊ TÀI CHÍNH VÀ THUÊ HOẠT ĐỘNG

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu các tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán kế toán TSCĐ vô hình, TSCĐ thuê hoạt động, thuê tài chính. **2. Kỹ năng:**

Kỹ năng nghề nghiệp: Vận dụng để hạch toán các nghiệp vụ kinh tế có liên quan đến TSCĐ vô hình, TSCĐ thuê hoạt động, thuê tài chính.

Kỹ năng mềm: Rèn luyện kỹ năng tự nhận thức, khả năng làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, lắng nghe, xử lý và giải quyết vấn đề cũng như khả năng thuyết trình.

3. Thái độ: Rèn luyện tính cầu thị trong công việc, chịu áp lực trước công việc được giao, tính cẩn thận trong quá trình tính toán, tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân, bút dạ, giấy A2

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIÁNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học: Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận; Thuyết trình.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
13/10/2014	KT 5A		

2. Bài mới :

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập Gợi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng vai trò hạch toán đúng nguyên giá của TSCĐ vô hình, thuê tài chính đối với công tác kế toán.	Thuyết trình	Tư duy, suy nghĩ	<u>04</u>
2	Giảng bài			<u>123</u>
	5.3.2. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH VÔ HÌNH			60
	a. Tài khoản sử dụng - Nội dung: - Kết cấu:	- Phát vấn: <i>Nội dung, kết cấu TK 213?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận về nội dung, kết cấu của TK 213.	- Suy nghĩ, trả lời <i>1 SV trả lời</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Ghi chép	10
	b. Phương pháp hạch toán			50
	+ Kế toán biến động tăng TSCĐ vô hình + Ví dụ: (Giáo trình - trang 88) (1). Tăng TSCĐ vô hình trong giai đoạn triển khai. (2). Tăng tài sản cố định vô hình do mua ngoài. (3). Các trường hợp mua ngoài theo phương		- Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận các NV phát sinh. + Ghi kết quả vào giấy A2 và lên trình bày kết quả <i>Nhóm 1: NV 1,2</i> <i>Nhóm 2: NV 3,4</i> <i>Nhóm 3: NV 5,1</i> <i>Nhóm 4: NV 2,3</i>	(25) (15)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	thức trả góp, trả chậm.			
	(4). Tăng tài sản cố định vô hình do nhận vốn góp. (5). Các trường hợp tăng khác		- Ghi chép	
	+ Kế toán biến động giảm TSCĐ vô hình (1) Xóa sổ tài sản cố định. (2) Chuyển một lần vào chi phí kinh doanh, đưa vào chi phí trả trước dài hạn:	- Phát vấn <i>Định khoản các nghiệp vụ kinh tế phát sinh?</i> - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, trả lời <i>1 SV trả lời NV 1</i> <i>1 SV trả lời NV 2</i> <i>1 SV nhận xét</i> - Ghi chép	(10)
	5.3.3. KẾ TOÁN TSCĐ THUÊ TÀI CHÍNH VÀ THUÊ HOẠT ĐỘNG			63
	a. Kế toán TSCĐ thuê tài chính + Khái niệm - Thuê tài chính: - Điều kiện:	- Phát vấn: <i>Khái niệm thuê tài chính và điều kiện áp dụng?</i> - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, trả lời <i>1 SV trả lời</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Ghi chép	40 (6)
	+ Tài khoản sử dụng - Nội dung: - Kết cấu:	- Phát vấn: <i>Nội dung, kết cấu TK 212?</i> - Nhận xét, kết luận	- Suy nghĩ, trả lời <i>1 SV trả lời</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Ghi chép	(7)
	+ Phương pháp hạch toán Ví dụ: (Giáo trình - trang 89) (1). Khi phát sinh chi phí trực tiếp ban đầu liên quan đến tài sản thuê tài chính. (2). Khi chi tiền ứng trước	- Phân công các nhóm định khoản NVKTPS (ghi vào giấy A2) <i>Nhóm 1: NV 1,3</i> <i>Nhóm 2: NV 2,4</i> <i>Nhóm 3: NV 5,1</i> <i>Nhóm 4: NV 3,5</i> - Tổ chức các nhóm thảo	- Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận các NV phát sinh + Ghi kết quả vào giấy A2 và lên trình bày kết quả - Tư duy, suy nghĩ	(20) (7)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	khoản tiền thuê tài chính. (3). Trả nợ gốc thuê tài chính. (4). Khi trả phí cam kết sử dụng vốn (5). Khi trả lại TSCĐ thuê tài chính.	luận về kết quả bài làm. - Nhận xét, kết luận.	và đưa ra nhận xét. - Suy nghĩ, ghi chép	
	b. Kế toán TSCĐ thuê hoạt động + Khái niệm	- Phát vấn: <i>Thuê hoạt động là gì?</i> - Nhận xét, kết luận.	- Nghe, suy nghĩ, - Trả lời. - Ghi chép	23 (7)
	+ Phương pháp hạch toán 1). Khi nhận TSCĐ thuê hoạt động. (2). Căn cứ vào hợp đồng thuê tài sản và các chi phí phát sinh khác. (3). Trường hợp DN trả trước tiền thuê cho nhiều kỳ. (4). Khi hoàn trả TSCĐ thuê hoạt động.	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh số 1. - Phát vấn: <i>Định khoản các nghiệp vụ 2,3,4?</i> - Nhận xét và đưa ra kết luận.	- Nghe, suy nghĩ - Trả lời - Ghi chép	(16)
3	Củng cố bài	Kỹ thuật 321 - 3 điều thú vị nhất của em trong giờ học ? - 2 đề xuất của em đối với GV? - 1 câu hỏi đưa ra cho GV?	Tư duy Trả lời	<u>3</u>

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Nội dung, kết cấu các TK 212, 213?
2. Làm bài tập số 3,4 chương 5 trang 101-103.

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 6. KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

- 6.1. Ý NGHĨA VÀ NHIỆM VỤ CỦA KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG.
- 6.2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

* Tài liệu tham khảo bài sau:

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013.

Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 10 tháng 10 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án 2: Có tích hợp KNM (lần 2)

Giáo án số: 23. Số tiết: 03 Tổng số tiết đã giảng: 66

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 7. KẾ TOÁN CHI PHÍ SẢN XUẤT VÀ TÍNH GIÁ THÀNH SẢN PHẨM

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

7.4. Đánh giá sản phẩm dở dang

7.5. Kế toán tính giá thành sản phẩm

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được phương pháp đánh giá sản phẩm dở dang theo chi phí NVL chính, theo sản lượng hoàn thành ước tính tương đương và phương pháp tính giá thành sản phẩm theo phương pháp giản đơn, phương pháp hệ số.

2. Kỹ năng:

Kỹ năng nghề nghiệp: Tính chính xác giá trị sản phẩm dở dang cuối kỳ theo 2 phương pháp: chi phí nguyên vật liệu chính, sản lượng hoàn thành ước tính tương đương và giá thành sản phẩm theo phương pháp giản đơn, phương pháp hệ số.

Kỹ năng mềm: Rèn luyện kỹ năng tự nhận thức, khả năng làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, lắng nghe, xử lý và giải quyết vấn đề cũng như khả năng thuyết trình và tranh luận độc lập.

3. Thái độ: Rèn luyện tính cầu thị trong công việc, chịu áp lực trước công việc được giao, tính cẩn thận trong quá trình tính toán, tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân, bút dạ, giấy A2

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIÁNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Thuyết trình, đàm thoại, thảo luận, làm việc nhóm.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
3/11/2014	KT 5A		

2. Bài mới:

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập Gọi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng đoạn clip: (Tại phân xưởng cán thép của Công ty TNHH Thuận Việt)	- Trình chiếu clip - Phát vấn: <i>Nhận xét sự chuyển hóa của NVL trong quá trình sản xuất và cách xử lý?</i> - Nhận xét câu trả lời của SV, kết nối vào bài mới.	- Theo dõi clip và tư duy. - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét).	10
2	Giảng bài 7.4. ĐÁNH GIÁ SẢN PHẨM DỒ DANG 7.4.1. Đánh giá sản phẩm dở dang (SPDD) theo chi phí nguyên vật liệu chính + Nội dung Giá trị SPDD cuối kỳ chỉ bao gồm chi phí NVL chính. + Công thức $\text{Giá trị sản phẩm dở dang CK} = \frac{\text{Giá trị sản phẩm dở dang ĐK} + \text{Chi phí NVL chính tiêu hao trong kỳ} - \text{Giá trị sản phẩm dở dang CK}}{\text{Số lượng sản phẩm dở dang CK}}$ + Ví dụ: Một phân xưởng sản xuất sp M, trong kỳ kế toán có tình hình sau: (ĐVT: đồng) - Giá trị SPDD đầu kỳ	- Giảng giải nội dung đánh giá SPDD theo chi phí NVL chính. - Cung cấp và giải thích công thức tính.	- Nghe, ghi bài - Nghe, ghi chép	117 77 37 (7) (8) (17)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	12.000.000 đ. - Xuất kho vật liệu để sản xuất sản phẩm 220.000.000 đ; trong đó giá trị vật liệu chính 205.000.000 đ, giá trị vật liệu phụ 15.000.000 đ. - Cuối tháng sản xuất hoàn thành nhập kho 900 sp, còn dở dang 100 sp. <i>Yêu cầu:</i> Tính SPDD cuối kỳ theo chi phí NVL chính. + Ưu, nhược điểm - Đơn giản, dễ tính toán. - Độ chính xác không - Phù hợp với những loại sản phẩm mà chi phí NCL chính chiếm tỉ trọng lớn trong tổng chi phí sản xuất.	kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - GV nhận xét và đưa ra kết luận. - Phát vấn <i>Ưu, nhược điểm của phương pháp đánh giá SPDD theo chi phí nguyên vật liệu chính?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	+ Trình bày kết quả tính toán lên bảng (1 SV lên bảng ghi kết quả, 2 SV khác nhận xét, đánh giá kết quả). - Tư duy, ghi chép. - Suy nghĩ - Trả lời câu hỏi (2 SV trình bày, 1 SV nhận xét) - Nghe, ghi chép.	(5)
	7.4.2. Đánh giá sản phẩm dở dang theo sản lượng hoàn thành ước tính tương đương + Nội dung - Giá trị SPDD cuối kỳ bao gồm CPNVLT, CPNCTT, CPSXC. - Căn cứ xác định: Số lượng SPDD, tỷ lệ hoàn thành.	- Thuyết trình nội dung đánh giá SPDD theo sản lượng ước tính tương đương.	- Nghe, ghi bài	40 (5)
	+ Công thức (Giáo trình Kế toán tài chính - trang 179)	- Cung cấp và giải thích công thức tính trên slide - Phát vấn: <i>Sự khác nhau cơ bản giữa phương pháp đánh giá SPDD theo chi phí NVL chính và theo sản lượng ước tính tương đương?</i> - Nhận xét trả lời của SV, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ, ghi chép - Trình bày sự khác biệt (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét)	(5)
	- Ví dụ: Một DN sản xuất sản phẩm A, trong tháng có tình hình sau: (ĐVT: 1.000	- GV trình chiếu và giải thích ví dụ. - Phân công các nhóm	- Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận và	(20)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN																		
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh																			
	đồng). <table><tr><th>Khoản mục chi phí</th><th>CPSX dở dang ĐK</th><th>CPSX phát sinh trong kỳ</th></tr><tr><td>1. Chi phí NVL trực tiếp</td><td>12.520</td><td>48.320</td></tr><tr><td>Trong đó chi phí NVL chính</td><td>10.800</td><td>45.000</td></tr><tr><td>2. Chi phí nhân công trực tiếp</td><td>6.400</td><td>23.800</td></tr><tr><td>3. Chi phí sản xuất chung</td><td>2.200</td><td>8.200</td></tr><tr><td>Cộng</td><td>21.120</td><td>80.320</td></tr></table> Cuối tháng, sản xuất hoàn thành nhập kho 1.200 sản phẩm, còn dở dang 180 sản phẩm mức độ hoàn thành 50%. Yêu cầu: Tính SPDD cuối kỳ theo sản lượng hoàn thành ước tính tương đương.	Khoản mục chi phí	CPSX dở dang ĐK	CPSX phát sinh trong kỳ	1. Chi phí NVL trực tiếp	12.520	48.320	Trong đó chi phí NVL chính	10.800	45.000	2. Chi phí nhân công trực tiếp	6.400	23.800	3. Chi phí sản xuất chung	2.200	8.200	Cộng	21.120	80.320	+ 4 nhóm thảo luận, làm bài ghi kết quả bài làm vào giấy A2 + Nhóm 3,4 dán kết quả lên bảng và trình bày trình tự thực hiện. + Nhóm 1,2 nhận xét về kết quả và trình tự thực hiện của nhóm 3,4. - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - Nhận xét, đưa ra kết luận.	làm ví dụ. + Nhóm 3, nhóm 4 trình bày kết quả tính toán. + Nhóm 1, nhóm 2 nhận xét kết quả nhóm 3, nhóm 4. - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra những ý kiến cá nhân khác liên quan. - Nghe, ghi chép	
Khoản mục chi phí	CPSX dở dang ĐK	CPSX phát sinh trong kỳ																				
1. Chi phí NVL trực tiếp	12.520	48.320																				
Trong đó chi phí NVL chính	10.800	45.000																				
2. Chi phí nhân công trực tiếp	6.400	23.800																				
3. Chi phí sản xuất chung	2.200	8.200																				
Cộng	21.120	80.320																				
	- Ưu, nhược điểm - Độ chính xác cao. - Tính toán phức tạp. - Phù hợp với những loại sản phẩm mà tỉ trọng chi phí nguyên vật liệu trực tiếp trong tổng chi phí không lớn lắm.	- Phát vấn Ưu, nhược điểm của phương pháp đánh giá SPDD theo sản lượng ước tính tương đương? - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ - Trả lời câu hỏi (2 SV trình bày, 1 SV nhận xét) - Nghe, ghi chép	(10)																		
	7.5. KẾ TOÁN TÍNH GIÁ THÀNH SẢN PHẨM 7.5.1. Các phương pháp tính giá thành a. Phương pháp giản đơn + Nội dung Phương pháp được áp dụng với những sản phẩm, công việc có quy trình công nghệ sản xuất giản đơn, khép kín, chu kỳ sản xuất ngắn và liên tục.	- Giảng giải	- Nghe, suy nghĩ,	40 20 (5)																		
	+ Công thức - Tổng giá thành sản phẩm hoàn thành: $Z = D_{đk} + C - D_{ck}$ - Giá thành đơn vị: $Z_{dv} = \frac{Z}{Q}$	- Cung cấp công thức - Phát vấn: Phân tích các chỉ tiêu trong công thức? - GV nhận xét và đưa ra kết luận.	- SV suy nghĩ, trả lời. -1 SV phân tích các chỉ tiêu, 02 SV nêu ý kiến đánh giá. - Nghe, ghi chép	(5)																		

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	+ Ví dụ: Tính tổng giá thành và giá thành sản phẩm A hoàn thành (<i>ĐVT: 1.000 đồng</i>). Biết rằng: - Chi phí sản xuất dở dang ĐK: 50.000 - Tổng chi phí sản xuất trong kỳ: 200.000. - Chi phí sản xuất dở dang CK: 10.000. - Số lượng SP hoàn thành trong kỳ: 5.000 sp	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Phân công các nhóm (4 nhóm) + 4 nhóm thảo luận, làm ghi kết quả bài làm vào giấy A2 + Nhóm 2,4 dán kết quả lên bảng và trình bày trình tự thực hiện. + Nhóm 1,3 nhận xét về kết quả và trình tự thực hiện của nhóm 2,4. - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Làm việc nhóm + Thảo luận ở nhóm + Nhóm 2, nhóm 4 trình bày kết quả thảo luận, tính toán. + Nhóm 1, nhóm 3 nhận xét kết quả nhóm 2, nhóm 4. - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra những ý kiến cá nhân khác liên quan - Nghe, ghi chép	(10)
	b. Phương pháp hệ số + Nội dung - Điều kiện áp dụng - Căn cứ xác định	- Giảng giải	- Nghe, suy nghĩ,	20 (5)
	+ Công thức - Sản phẩm chuẩn quy đổi: $Q_o = \sum Q_i \times H_i$ - Tổng giá thành sản phẩm: $Z_o = D_{đk} + C - D_{ck}$ - Giá thành đơn vị sp chuẩn: $Z_{odv} = \frac{Z}{Q}$ - Giá thành từng loại sp: $Z_{idv} = Z_{odv} \times H_i$ $Z_i = Z_{idv} \times Q_i$	- Cung cấp công thức - Phát vấn <i>Phân tích các chỉ tiêu trong công thức?</i>	- SV suy nghĩ, trả lời (2 SV phân tích các chỉ tiêu trong công thức, 1 SV nhận xét) - Nghe, ghi chép	(5)
	+ Ví dụ Số liệu về giá trị sản phẩm dở dang đầu kỳ, chi phí phát sinh trong kỳ, giá trị sản phẩm dở dang cuối kỳ (<i>bảng 7.2-trang 135 - Giáo trình Kế toán tài chính</i>) Hệ số 2 sản phẩm A, B	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide. - Phân công các nhóm (4 nhóm). 4 nhóm thảo luận, làm ghi kết quả bài làm vào giấy A2 - Nhóm 2,3 dán kết quả	- Làm việc nhóm + Thảo luận + Nhóm 2, nhóm 3 trình bày kết quả tính toán. + Nhóm 1, nhóm 4 nhận xét kết quả nhóm 2, nhóm 3.	(10)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	lần lượt là 1; 0,8. <i>Yêu cầu:</i> Tính tổng giá thành và giá thành sản phẩm A, B hoàn thành.	<i>lên bảng và trình bày trình tự thực hiện.</i> <i>Nhóm 1,4 nhận xét về kết quả và trình tự thực hiện của nhóm 2,3.</i> - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Tư duy, suy nghĩ và đưa ra những ý kiến cá nhân khác liên quan. - Nghe, ghi chép	
3	Củng cố bài	Kỹ thuật 321 - 3 điều thú vị nhất của em trong giờ học ? - 2 đề xuất của em đối với GV? - 1 câu hỏi đưa ra cho GV?	Tư duy Trả lời	3

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Trình bày phương pháp đánh giá SPDD theo 2 phương pháp đã học và nêu công thức tính giá thành theo phương pháp giản đơn, phương pháp hệ số?

2. Làm bài tập số 3,4 chương 7 trang 189

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 8. KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

8.1. KẾ TOÁN THÀNH PHẨM

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

* **Tài liệu tham khảo bài sau:** Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008. GS.TS, Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 31 tháng 10 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 8. KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

8.1. KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu TK 511, TK 632, TK 531, TK 532, TK 641 và phương pháp hạch toán kế toán thành phẩm, chi phí bán hàng.

2. Kỹ năng:

Kỹ năng nghề nghiệp: Hạch toán đúng các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến thành phẩm, tiêu thụ và tính toán chính xác quá trình tập hợp chi phí bán hàng trong quá trình sản xuất kinh doanh trong doanh nghiệp.

Kỹ năng mềm: Rèn luyện kỹ năng tự nhận thức, khả năng làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, lắng nghe, xử lý và giải quyết vấn đề cũng như khả năng thuyết trình và tranh luận độc lập.

3. Thái độ: Rèn luyện tính cầu thị trong công việc, chịu áp lực trước công việc được giao, tính cẩn thận trong quá trình tính toán, tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân, bút dạ, giấy A2.

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIÁNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận, thuyết trình.

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện 10/11/2014	Lớp KT5A	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do

2. Bài mới:

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập: Gọi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng đoạn clip: <i>(Hoạt động bán hàng tại siêu thị BigC- Phần 1)</i>	- Trình chiếu clip. - Phát vấn: <i>Vai trò của tiêu thụ đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của DN?</i> - GV nhận xét câu trả lời của SV. - Kết nối vào bài mới.	- Theo dõi clip và tư duy. - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét).	04
2	Giảng bài			120
	8.1. KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM (TP) 8.1.1. Tài khoản sử dụng - Tài khoản 511 - <i>Doanh thu bán hàng</i> - Tài khoản 512 - <i>Doanh thu nội bộ</i> - Tài khoản 531 - <i>Hàng bán bị trả lại.</i> - Tài khoản 532 - <i>Giảm giá hàng bán.</i> - Tài khoản 157 - <i>Hàng gửi bán</i> - Tài khoản 632 - <i>Giá vốn hàng bán.</i>	- Phát vấn: Những TK trực tiếp liên quan đến hạch toán kế toán tiêu thụ TP? - Phân công các nhóm (4 nhóm). <i>4 nhóm trình bày nội dung, kết cấu của các TK, ghi kết quả bài làm vào giấy A2.</i> <i>Nhóm 1: TK 511, 157</i> <i>Nhóm 2: TK 512, 632</i> <i>Nhóm 3: TK 531, 511</i> <i>Nhóm 4: TK 532, 531</i> - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Làm việc nhóm - Các nhóm ghi kết quả vào giấy A2 và trình bày kết quả. Nhóm 1: TK 511, 157 Nhóm 2: TK 512, 632 Nhóm 3: TK 531, 511 Nhóm 4: TK 532, 531 - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra những ý kiến cá nhân khác liên quan. - Ghi chép.	38 (20) (18)
	8.1.2. Phương pháp kế toán - Ví dụ (1). Kế toán tiêu thụ thành phẩm theo phương thức tiêu thụ trực tiếp.	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide. - Phân công các nhóm định khoản NVKTPS	- Làm việc nhóm . + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận và làm ví dụ. - Các nhóm ghi kết quả	35 (20)

	(2). Kế toán tiêu thụ thành phẩm theo phương thức bán hàng trả góp. (3). Kế toán tiêu thụ theo phương thức chuyển hàng chờ chấp nhận và đại lý, ký gửi. (4). Kế toán các khoản giảm trừ doanh thu và kết chuyển doanh thu.	(ghi vào giấy A2). <i>Nhóm 1, 2: NV1, NV 2</i> <i>Nhóm 3,4: NV3, NV 4</i> - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - Kết luận các trường hợp cơ bản của kế toán tiêu thụ thành phẩm.	vào giấy A2 và lên trình bày kết quả. <i>Nhóm 1,2: NV1, NV 2</i> <i>Nhóm 3,4: NV3, NV4</i> - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra những ý kiến cá nhân khác liên quan. - Ghi chép.	(15)
	8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH 8.2.1. Kế toán chi phí bán hàng 8.2.1.1. Tài khoản sử dụng: Tài khoản 641 8.2.1.1. Phương pháp hạch toán - Ví dụ (1) Tiền lương và các khoản trích theo lương của nhân viên bán hàng. (2) Chi phí công cụ, vật liệu cho bộ phận bán hàng. (3) Trích khấu hao tài sản cố định. (4) Các khoản ghi giảm chi phí bán hàng. (5) Cuối kỳ, kết chuyển chi phí bán hàng vào tài khoản xác định kết quả kinh doanh.	- Phát vấn: Nội dung, kết cấu TK 641 - Nhận xét và đưa ra kết luận. - Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Phân công các nhóm định khoản NVKTPS (ghi vào giấy A2) <i>Nhóm 1: NV 1</i> <i>Nhóm 2: NV 2</i> <i>Nhóm 3: NV 3</i> <i>Nhóm 4: NV4</i> - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - GV hướng dẫn định khoản NV 5 - Kết luận các TH cơ bản của kế toán xác định kết quả KD.	- Suy nghĩ, trả lời <i>1 SV trả lời</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Nghe, ghi chép - Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận và làm ví dụ. + Ghi kết quả vào giấy A2 và lên trình bày kết quả. <i>Nhóm 1: NV 1</i> <i>Nhóm 2: NV 2</i> <i>Nhóm 3: NV 3</i> <i>Nhóm 4: NV4</i> - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra nhận xét về kết quả của các nhóm cũng như những ý kiến cá nhân khác liên quan - Suy nghĩ, ghi chép	47 (10) (27) (10)
3	Củng cố bài	Kỹ thuật 321 - 3 điều thú vị nhất của em trong giờ học ? - 2 đề xuất của em đối với GV? - 1 câu hỏi đưa ra cho GV?	Tư duy Trả lời	<u>6</u>

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 3 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Nội dung, kết cấu các TK sử dụng trong kế toán tiêu thụ TP và kế toán bán hàng?

2. Làm bài tập số 2, 3, chương 8 trang 218

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 8: KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

* **Tài liệu tham khảo bài sau:** Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008. GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

Ngày 07 tháng 11 năm 2014

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 8: KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu các tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán kế toán xác định kết quả kinh doanh.

2. Kỹ năng:

Kỹ năng nghề nghiệp: Hạch toán đúng các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến kế toán xác định kết quả kinh doanh và tính toán chính xác số thuế TNDN phải nộp của cho cơ quan thuế.

Kỹ năng mềm: Rèn luyện kỹ năng tự nhận thức, khả năng làm việc nhóm, tư duy sáng tạo, lắng nghe, xử lý và giải quyết vấn đề cũng như khả năng thuyết trình và tranh luận độc lập.

3. Thái độ: Rèn luyện tính cầu thị trong công việc, chịu áp lực trước công việc được giao, tính cẩn thận trong quá trình tính toán, tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân, bút dạ, giấy A2

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIẢNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học: Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận; Thuyết trình.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
17/11/2014	KT5A		

2. Bài mới :

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập Gợi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng đoạn clip: (Hoạt động bán hàng tại siêu thị BigC - Phần 2).	- Trình chiếu clip. - Phát vấn: <i>Vai trò của việc xác định đúng chi phí, doanh thu đối với hoạt động sản xuất kinh doanh của DN?</i> - Nhận xét câu trả lời của SV, kết nối vào bài mới.	- Theo dõi clip và tư duy. - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét).	04
2	Giảng bài			123
	8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH			
	8.2.2. Kế toán chi phí quản lý doanh nghiệp 8.2.2.1. Tài khoản sử dụng: Tài khoản 642	- Phát vấn: Nội dung, kết cấu TK 642 - Nhận xét, đưa ra kết luận về nội dung, kết cấu của TK 642.	- Suy nghĩ, trả lời <i>1 SV trả lời</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Ghi chép	40 (10)
	8.2.2.2. Phương pháp hạch toán - Ví dụ (1) Tiền lương và các khoản trích theo lương của cán bộ quản lý doanh nghiệp. (2) Các khoản thuế phải nộp nhà nước (Thuế môn bài, thuế nhà đất,...). (3) Trích lập dự phòng phải thu khó đòi. (4) Kết chuyển chi phí phải trả về chi phí sửa chữa TSCĐ có giá trị lớn. (5) Xử lý, xóa sổ các	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Phân công các nhóm định khoản NVKTPS (ghi vào giấy A2) <i>Nhóm 1: NV 1,2</i> <i>Nhóm 2: NV 3,4</i> <i>Nhóm 3: NV 5,6</i> <i>Nhóm 4: NV 7</i> - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến ví dụ. - Kết luận các TH cơ bản của kế toán chi phí quản	- Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận và làm ví dụ. + Ghi kết quả vào giấy A2 và lên trình bày kết quả. <i>Nhóm 1: NV 1,2</i> <i>Nhóm 2: NV 3,4</i> <i>Nhóm 3: NV 5,6</i> <i>Nhóm 4: NV 7</i> - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra nhận xét về kết quả của các nhóm cũng như những ý kiến cá nhân khác liên quan. - Suy nghĩ, ghi chép.	(15) (15)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	khoản nợ phải thu khó đòi không có khả năng đòi được. (6) Hoàn nhập dự phòng phải thu khó đòi. (7) Cuối kỳ, kết chuyển chi phí quản lý doanh nghiệp vào tài khoản xác định kết quả kinh doanh.	lý DN.		
	8.2.3. Kế toán chi phí, doanh thu hoạt động tài chính và chi phí thu nhập khác 8.2.3.1. Tài khoản sử dụng Tài khoản 515 Tài khoản 635 Tài khoản 711 Tài khoản 811	- Phân công các nhóm trình bày nội dung, kết cấu của các TK KT (ghi vào giấy A2) <i>Nhóm 1: TK 515</i> <i>Nhóm 2: TK 635</i> <i>Nhóm 3: TK 711</i> <i>Nhóm 4: TK 811</i> - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan. - Nhận xét và đưa ra kết luận về nội dung, kết cấu của TK 515, 635, 711, 811.	- Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận các NV phát sinh. + Ghi kết quả vào giấy A2 và lên trình bày kết quả <i>Nhóm 1: TK 515</i> <i>Nhóm 2: TK 635</i> <i>Nhóm 3: TK 711</i> <i>Nhóm 4: TK 811</i> - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra những ý kiến cá nhân khác liên quan - Ghi chép	35 (10)
	8.2.3.2. Phương pháp hạch toán (1) Khoản lỗ về bán cổ phiếu, trái phiếu. (2) Lãi trái phiếu hoặc lợi tức cổ phiếu. (3) Chiết khấu thanh toán cho người mua. (4) Chiết khấu thanh toán được hưởng do thanh toán tiền mua hàng trước hạn. (5) Nhượng bán, thanh lý TSCĐ. (6) Thu về thanh lý, nhượng bán TSCĐ.	- Phân công các nhóm định khoản NVKTPS (ghi vào giấy A2) <i>Nhóm 1: NV 1,2</i> <i>Nhóm 2: NV 3,4</i> <i>Nhóm 3: NV 5,6</i> <i>Nhóm 4: NV 7,8</i> - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến các NV phát sinh. - GV nhận xét và đưa ra kết luận.	- Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận các NV phát sinh + Ghi kết quả vào giấy A2 và lên trình bày kết quả <i>Nhóm 1: NV 1,2</i> <i>Nhóm 2: NV 3,4</i> <i>Nhóm 3: NV 5,6</i> <i>Nhóm 4: NV 7,8</i> - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra nhận xét về kết quả của các nhóm cũng như những ý kiến cá nhân khác liên quan.	(18) (7)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	(7) Thu tiền được phạt do đối tác vi phạm hợp đồng. (8) Cuối kỳ, kết chuyển chi phí, thu nhập khác vào TK 911.		- Suy nghĩ, ghi chép.	
	8.2.4. Kế toán chi phí thuế thu nhập doanh nghiệp và xác định kết quả kinh doanh 8.2.4.1. Tài khoản sử dụng Tài khoản 821 Tài khoản 911	- Phát vấn (Nội dung, kết cấu TK 821, TK 911?) - Nhận xét và đưa ra kết luận về nội dung, kết cấu của TK 821, TK 911	- Suy nghĩ, trả lời 1 SV trả lời TK 821 1 SV trả lời TK 911 1 SV nhận xét - Ghi chép	48 (10)
	8.2.4.2. Phương pháp hạch toán (1) Khi tạm tính thuế thu nhập hiện hành phải nộp hàng quý (2) Kết chuyển doanh thu thuần (3) Kết chuyển giá vốn (4) Kết chuyển chi phí tài chính, chi phí khác (5) Kết chuyển doanh thu tài chính, thu nhập khác (6) Kết chuyển chi phí bán hàng, chi phí quản lý doanh nghiệp (7) Cuối năm tài chính, căn cứ vào số thuế TNDN thực tế phải nộp (8) Cuối năm, kết chuyển chi phí thuế TNDN hiện hành để xác định kết quả KD	- Phân công các nhóm định khoản NVKTPS (ghi vào giấy A2) Nhóm 1: NV 1,3 Nhóm 2: NV 2,4 Nhóm 3: NV 5,7 Nhóm 4: NV 6,8 - Tổ chức các nhóm thảo luận về kết quả bài làm và những tranh luận liên quan đến các NV phát sinh. - GV nhận xét và đưa ra kết luận.	- Làm việc nhóm + Các nhóm suy nghĩ, thảo luận các NV phát sinh + Ghi kết quả vào giấy A2 và lên trình bày kết quả Nhóm 1: NV 1,3 Nhóm 2: NV 2,4 Nhóm 3: NV 5,7 Nhóm 4: NV 6,8 - Tư duy, suy nghĩ và đưa ra nhận xét về kết quả của các nhóm cũng như những ý kiến cá nhân khác liên quan. - Suy nghĩ, ghi chép	(28) (10)
3	Củng cố bài	Kỹ thuật 321 - 3 điều thú vị nhất của em trong giờ học ? - 2 đề xuất của em đối với GV? - 1 câu hỏi đưa ra cho GV?	Tư duy Trả lời	3

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Nội dung, kết cấu các TK sử dụng trong kế toán xác định kết quả?
2. Làm bài tập số 4, 5, chương 8 trang 221

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 8: KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

8.3. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

* **Tài liệu tham khảo bài sau:** Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008. GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 14 tháng 11 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

BÀI GIẢNG KNM
MODULE 1: KỸ NĂNG GIAO TIẾP

Giáo viên thực hiện: Lê Hải Tài

A. Mục tiêu

Sau khi kết thúc module, sinh viên phải đạt được các mục tiêu sau đây:

1. Về kiến thức:

+ Trình bày được kiến thức cơ bản về giao tiếp.

+ Nhận diện được đặc điểm đối tượng giao tiếp: khách hàng, chủ đầu tư, cơ quan hành chính nhà nước, các lực lượng khác.

+ Trình bày kiến thức cơ bản về giao tiếp bằng ngôn ngữ và giao tiếp phi ngôn ngữ, giao tiếp bằng văn bản, hoặc giao tiếp bằng ngôn ngữ nói, giao tiếp qua sử dụng công nghệ thông tin.

+ Trình bày được nguyên tắc giao tiếp, phong cách giao tiếp.

+ Trình bày được những nét văn hóa đặc trưng vùng Trung du, Miền núi phía Bắc.

2. Về kỹ năng:

+ Biết phối hợp các phương tiện giao tiếp: Lời nói, cử chỉ điệu bộ một cách hợp lý, khai thác hiệu quả công nghệ thông tin trong giao tiếp.

+ Vận dụng được các nguyên tắc và các kỹ thuật trình bày để diễn đạt được các ý tưởng một cách rõ ràng.

+ Biết tạo nên không khí giao tiếp thuận lợi thể hiện ở sự cởi mở, lịch sự, tự tin, dân chủ và linh hoạt.

+ Hiểu đối tượng giao tiếp.

+ Tự nhận thức đúng về bản thân.

+ Biết lắng nghe và phản hồi thông tin.

+ Có kỹ năng xử lý tình huống trong giao tiếp.

+ Có kỹ năng thuyết trình.

+ Có kỹ năng điều phối.

+ Có kỹ năng ứng dụng thông tin trong giao tiếp hiệu quả.

+ Hiểu văn hóa địa phương và có khả năng làm việc trong môi trường đa văn hóa.

+ Có thể giao tiếp bằng tiếng dân tộc.

3. Về thái độ:

+ Có ý thức tập luyện rèn luyện kỹ năng giao tiếp trong quá trình học tập, trải nghiệm cuộc sống

+ Có thái độ tích cực trong xây dựng văn hóa ứng xử, văn hóa giao tiếp

+ Biết phê phán những hành vi giao tiếp thiếu văn hóa.

B. Phương pháp và phương tiện dạy học, thời gian giảng dạy

1. Phương pháp: Dạy học nêu vấn đề, làm việc theo nhóm, phương pháp giải quyết tình huống, phương pháp cùng tham gia, phương pháp thuyết trình vv...
2. Phương tiện dạy học: Các phiếu bài tập; Giấy A0; Giấy A4; Bút dạ
3. Thời gian giảng dạy 6 tiết

C. Tài liệu tham khảo

- [1]. Angela Murray, Thuyết trình chuyên nghiệp trong kinh doanh, NXB Thanh Hóa 2007.
- [2]. Lê Thị Bùng (chủ biên), 2007, *Tâm lý học ứng xử*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [3] Ngô Công Hoàn, 1992, Một số vấn đề tâm lý học về giao tiếp sư phạm
- [4] Ngô Công Hoàn, Hoàng Anh, 2000, *Tâm lý học giao tiếp*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

D. NỘI DUNG

STT	NỘI DUNG	THỜI GIAN
1	Giao tiếp, vai trò của giao tiếp	
2	Các nguyên tắc giao tiếp	
3	Phong cách giao tiếp	
4	Các kỹ năng giao tiếp	
5	Thực hành rèn luyện kỹ năng giao tiếp	
6	Tổng kết đánh giá	

HOẠT ĐỘNG KHỞI ĐỘNG: Khởi động: Làm quen, giới thiệu

Thời gian: 20 phút

Mục tiêu: Giúp SV làm quen, khắc phục sự e ngại cũng như khi mới bước vào buổi học, nhất là mô đun đầu tiên

Học liệu: Quả bóng tennis hoặc bằng giấy cuộn

Tiến trình: Mời tất cả SV đứng thành vòng tròn. GV hướng dẫn cách chơi “Khi quả bóng tung vào tay ai thì người đó giới thiệu rất nhanh trong vòng 1 phút về mình, sở thích? ở địa phương nào? mong muốn gì buổi học này? vv...Sau khi giới thiệu xong lại tung bóng tiếp tục cho người khác. Cứ như vậy cho đến khi tất cả mọi người đều được tự giới thiệu về mình.

Đánh giá: Kết quả là sau hoạt động này hoạt động này không khí lớp học có “nóng” lên không? Mọi người có vui vẻ hơn không? Có đỡ e ngại hơn, tự tin hơn trước không?

* Test vào của modul: Kỹ năng giao tiếp

Câu 1: Bạn hiểu giao tiếp là:

- a. Sự gặp gỡ trao đổi, chia sẻ thông tin
- b. Là cách thức để con người sống chung và làm việc cùng người khác

c. Là sự trao đổi tình cảm, suy nghĩ với người khác

d. Là giao lưu giữa người này với người khác

Câu 2: Bạn hiểu đối tượng giao tiếp là ai?

a. Người đang trực tiếp giao tiếp với mình

b. Người đang gián tiếp giao tiếp với mình

c. Các hình ảnh lô gô, biển hiệu mà mình nhận diện được

d. Tất cả các nội dung trên

Câu 3: Bạn hiểu gì về văn hóa khu vực trung du, miền núi phía Bắc?

Câu 4: Theo bạn để giao tiếp hiệu quả bạn cần phải làm gì?

Để trả lời một cách trọn vẹn các câu hỏi trên, chúng ta cùng nhau nghiên cứu lần lượt các nội dung sau:

1. Giao tiếp và vai trò của giao tiếp

HOẠT ĐỘNG 1: Học viên làm việc theo nhóm hoàn thành bài tập sau đây:

Câu 1: Anh (chị) hiểu giao tiếp là gì? Vai trò của giao tiếp đối với sự phát triển của con người, xã hội và sự thành đạt của mỗi cá nhân.

HOẠT ĐỘNG 2: Đại diện từng nhóm trình bày kết quả thảo luận bài tập

HOẠT ĐỘNG 3: GV hệ thống bài tập số 1

- Nhận xét hoạt động và sản phẩm của các nhóm
- Nêu khái quát lại các nội dung các nhóm trả lời, nhận xét, bổ sung, hoàn thiện

HOẠT ĐỘNG 4: Thông tin phản hồi

Khi định nghĩa về giao tiếp có nhiều cách tiếp cận khác nhau, tuy nhiên các định nghĩa đều phản ánh một số những điểm sau:

- Giao tiếp là sự tiếp xúc tâm lý giữa người với người, nghĩa là trong giao tiếp có sự tác động và chuyển hóa qua lại về tâm lý (nhu cầu, nhận thức, rung cảm, ý chí, phẩm chất, kỹ năng...) giữa cá nhân với cá nhân, giữa cá nhân với nhóm, giữa nhóm với nhóm.

- Phương tiện được sử dụng trong giao tiếp là phương tiện ngôn ngữ và phi ngôn ngữ. Nhờ có ngôn ngữ mà con người có thể bộc lộ và truyền đạt những cảm xúc, những suy nghĩ của mình về người khác, về thế giới xung quanh... Trong giao tiếp con người còn sử dụng cả phương tiện phi ngôn ngữ (cử chỉ, điệu bộ, nét mặt, tư thế...).

- Giao tiếp được thể hiện ở sự trao đổi thông tin, tư tưởng, tình cảm, tri giác và hiểu biết lẫn nhau, phối hợp hoạt động cùng nhau, tác động qua lại và ảnh hưởng lẫn nhau. Qua tiếp xúc con người nhận thức được về người khác từ dáng vẻ bên ngoài đến nội dung tâm lý bên trong.

- Giao tiếp tạo nên quan hệ giữa hai hoặc nhiều người với nhau.

- Giao tiếp chứa đựng nội dung xã hội - lịch sử cụ thể và được diễn ra trong hoàn cảnh xã hội cụ thể, giao tiếp chịu sự quy định của các yếu tố môi trường văn hóa xã hội và tâm lý cá nhân. Giao tiếp được diễn ra trong những thời gian, không gian và những điều kiện xã hội nhất định (môi trường, hoàn cảnh giao tiếp).

Dựa vào các quan điểm và các nét trên đây có thể định nghĩa về giao tiếp như sau: ***Giao tiếp là quá trình con người trao đổi về thông tin, tư tưởng, tình cảm, hiểu biết về nhau, tác động qua lại và ảnh hưởng lẫn nhau.***

Giao tiếp có vai trò vô cùng quan trọng đối với sự phát triển của mỗi người và sự phát triển của xã hội, đặc biệt là đối với sự thành đạt của mỗi người. Nhờ có kỹ năng giao tiếp con người biết chia sẻ tình cảm của mình với người khác, nhờ có kỹ năng giao tiếp con người có cơ hội học hỏi, thành đạt.

Giao tiếp là nhu cầu tất yếu, đặc trưng của xã hội loài người, giao tiếp được tiến hành bằng nhiều hình thức có ngôn ngữ hay phi ngôn ngữ, khả năng giao tiếp của mỗi người phụ thuộc vào kỹ năng giao tiếp và vốn tri thức, vốn kinh nghiệm sống của họ.

Giao tiếp là một phần cơ bản của hoạt động nghề nghiệp của mỗi người. Trong mỗi nghề nghiệp đều có những yêu cầu giao tiếp đặc trưng. Một yếu tố quan trọng làm nên thành công của người làm nghề kinh doanh, quản lý kinh tế đó là kỹ năng giao tiếp và thuyết phục khách hàng. Giao tiếp trong môi trường cao đẳng - nơi mỗi SV được đào tạo về kiến thức, kỹ năng, thái độ với nghề nghiệp có ảnh hưởng rất lớn đến nhân cách nói chung và năng lực giao tiếp của SV. Do ảnh hưởng của môi trường sống, những nét văn hóa, phong tục tập quán, cách giao tiếp của dân tộc mình nên nhiều SV các trường cao đẳng Trung du, Miền núi phía Bắc có đặc điểm giao tiếp khác so với SV ở miền xuôi, trong quá trình học tập tại trường Cao đẳng nếu SV tham gia nhiều hoạt động (trong và ngoài giờ lên lớp) để trải nghiệm sẽ giúp SV hình thành và phát triển các kỹ năng giao tiếp để đáp ứng được những đòi hỏi của nghề nghiệp và cuộc sống sau này. Bản thân SV khi có kỹ năng giao tiếp sẽ tự tin để tham gia vào nhiều hoạt động trong nhà trường, ngoài xã hội từ đó hình thành và phát triển nhiều năng lực khác như: Cảm hóa, thuyết phục, hướng dẫn tư vấn cho khách hàng, năng lực đàm phán, thương thuyết, vv...

Hoạt động 5: SV thực hành trao đổi về vai trò của giao tiếp thông qua hoạt động nhóm. Tầm quan trọng của giao tiếp trong hoạt động nghề nghiệp.

2. Các nguyên tắc giao tiếp

HOẠT ĐỘNG 1: SV làm việc theo nhóm hoàn thành bài tập sau đây:

* Bài tập 1:

a. Trong tục ngữ có câu:

Yêu ai yêu cả đường đi.

Ghét ai ghét cả tông chi họ hàng.

b. Khổng Minh có câu:

Đánh vào lòng người trước khi đánh vào thành,

Chinh phục bằng tâm trước khi chinh phục bằng quân.

Bạn hãy cho biết các câu nói trên thể hiện nguyên tắc nào trong giao tiếp, để thực hiện nguyên tắc đó khi giao tiếp phải làm gì?

**Bài tập 2: Nguyễn Công Trứ (1778 - 1859) có nói về chữ nhĩn như sau:*

Ăn ở sao cho trái sự đời

Vừa lòng cũng khó, há rằng chơi

Nghe như chọc ruột, tai làm điếc

Giận dẫu cắn gan, miệng mỉm cười.

Các câu thơ trên phản ánh nguyên tắc nào trong giao tiếp, để thực hiện nguyên tắc đó khi giao tiếp phải làm gì?

**Bài tập 3: Tục ngữ có câu*

Dao cắt thì lành. Lưỡi cắt thì không.

Hay: Lời nói không mất tiền mua

Lựa lời mà nói cho vừa lòng nhau

Hãy cho biết các câu tục ngữ trên đặt ra nguyên tắc nào trong giao tiếp? Để thực hiện nguyên tắc đó mỗi người phải làm gì?

** Bài tập 4:*

Có lời khuyên rằng: Đừng bao giờ nói về hạnh phúc của mình với người kém hạnh phúc hơn so với mình.

Khi khen nên khen sau lưng tốt hơn là khen trước mặt, diện khen càng rộng bao nhiêu thì tác dụng càng lớn.

Những lời khuyên trên nói lên nguyên tắc nào trong giao tiếp? Để thực hiện tốt nguyên tắc đó đòi hỏi người giao tiếp phải thực hiện những yêu cầu nào?

HOẠT ĐỘNG 2: Đại diện của các nhóm trả lời câu hỏi

HOẠT ĐỘNG 3: GV nhận xét câu trả lời của các nhóm

HOẠT ĐỘNG 4: Phản hồi thông tin

Để thực hiện quá trình giao tiếp một cách có hiệu quả đòi hỏi mỗi người khi giao tiếp phải quán triệt các nguyên tắc cơ bản sau đây:

4.1. Nguyên tắc gây thiện cảm trong quá trình giao tiếp

Đó là quá trình chủ thể giao tiếp tạo ra những ấn tượng tốt đẹp với đối tượng giao tiếp, tạo tình cảm, niềm tin và thiện chí đối với đối tượng giao tiếp nhằm cảm hóa, thuyết phục đối tượng giao tiếp.

Để thực hiện tốt nguyên tắc này đòi hỏi chủ thể giao tiếp phải thực hiện tốt các yêu cầu sau:

Tạo được ấn tượng ban đầu tốt đẹp với đối tượng giao tiếp

Gây niềm tin với đối tượng giao tiếp

Thể hiện sự tôn trọng đối tượng giao tiếp

Hiểu về đặc điểm của đối tượng giao tiếp để có cách tiếp cận phù hợp

Luôn luôn thể hiện sự thân thiện, cởi mở, chia sẻ, hợp tác cùng đối tượng giao tiếp, tạo cho đối tượng giao tiếp tin tưởng và bộc lộ những mong muốn của họ.

4.2. Nguyên tắc kiềm chế cảm xúc

Trong quá trình giao tiếp đòi hỏi chủ thể giao tiếp phải biết kiềm chế xúc cảm của mình, bình tĩnh lắng nghe đối tượng giao tiếp, xử lý thông minh tình huống xảy ra một cách hiệu quả.

Yêu cầu đối với chủ thể giao tiếp:

Luôn luôn làm chủ cảm xúc

Tôn trọng đối tượng giao tiếp

Biết kiềm chế cơn tức giận

Biết lắng nghe đối tượng giao tiếp

Biết chia sẻ với đối tượng giao tiếp một cách ôn hòa

Có kỹ năng thuyết phục đối tượng giao tiếp vv...

4.3. Nguyên tắc tôn trọng đối tượng giao tiếp

Tôn trọng đối tượng giao tiếp là chủ thể giao tiếp luôn luôn đề cao vai trò của đối tượng giao tiếp, không xúc phạm nhân phẩm của đối tượng giao tiếp thông qua sử dụng lời nói, thái độ, cử chỉ.

Để tôn trọng đối tượng giao tiếp đòi hỏi chủ thể giao tiếp phải thực hiện các yêu cầu sau:

Hiểu đối tượng giao tiếp và nắm vững đặc điểm đối tượng giao tiếp

Tôn trọng nhân cách đối tượng giao tiếp

Có kỹ năng sử dụng lời nói, cử chỉ, thái độ phù hợp

Luôn luôn làm chủ xúc cảm, bình tĩnh trong quá trình giao tiếp

Có kỹ năng lắng nghe đối tượng giao tiếp

Có kỹ năng kiềm chế xúc cảm

Luôn luôn đề cao vai trò của đối tượng giao tiếp

Đối xử ví đối tượng giao tiếp một cách bình đẳng vv...

4.4. Nguyên tắc gieo niềm tin trong giao tiếp

Trong quá trình giao tiếp chủ thể giao tiếp sử dụng những lời khen ngợi hoặc những lời động viên nhằm tạo niềm tin cho đối tượng giao tiếp, giúp đối tượng giao tiếp có động cơ hùn thiện nhân cách và thực hiện giao tiếp có hiệu quả.

Yêu cầu đối với chủ thể giao tiếp:

Hiểu tâm lý đối tượng giao tiếp

Có kĩ năng khích lệ, động viên đối tượng giao tiếp

Có kĩ năng sử dụng lời nói, thái độ, cử chỉ để tạo động lực cho đối tượng giao tiếp thực hiện các nội dung giao tiếp.

Có kĩ năng chia sẻ, thuyết phục đối tượng giao tiếp vv...

ĐỘNG HOẠT 5: Bài tập tình huống luyện cách quán triệt nguyên tắc giao tiếp (SV làm việc theo nhóm để rèn luyện KN giao tiếp và quán triệt các nguyên tắc giao tiếp).

Tình huống 1:

Chị Hằng là một trưởng nhóm bán hàng của một cửa hàng bán mứt tết có chất lượng tốt. Tuy nhiên mẹ chồng chị Hằng lại thích mứt tết của một nhãn hiệu khác và nhờ chị Hằng mua hộ sản phẩm đó. Để “chiều” theo ý của mẹ chồng, chị Hằng đã phải mua sản phẩm của nhãn hiệu khác. Chính vì điều đó, chị khách hàng nghi ngờ và đòi hủy hợp đồng có giá trị lớn. Nếu là chị Hằng trong tình huống đó, anh (chị) sẽ xử lý như thế nào? Vì sao?

Tình huống 2:

Bạn là nhân viên bán hàng của một cửa hàng có uy tín. Một hôm, có một vị khách rất kỹ tính đến mua hàng. Bạn đã mất rất nhiều thời gian để thuyết phục và cuối cùng vị khách đã đồng ý mua rất nhiều hàng trong cửa hàng. Tuy nhiên, khi chuẩn bị làm hợp đồng giao nhận thì vị khách đến và không đồng ý mua vì cho rằng giá cả như vậy là chưa hợp lý, cần phải giảm xuống. Trong tình huống đó, bạn xử lý như thế nào? Vì sao?

Tình huống 3:

Bạn là chủ cửa hàng bán đồ ăn nhập khẩu của trẻ em. Cửa hàng bạn có một quy tắc là không được đổi hàng khi đã đi ra khỏi cửa hàng. Có một khách hàng quen biết từ lâu đã mua 10 gói bột ăn liền cho con họ. Tuy nhiên, hôm sau họ đến cửa hàng yêu cầu đổi 9 gói bột còn lại vì con họ đã ăn thử một gói và không hợp đồ ăn đó. Trong tình huống đó, bạn xử lý như thế nào? Vì sao?

3. Các kĩ năng giao tiếp

HOẠT ĐỘNG 1: SV làm việc theo nhóm, trả lời các câu hỏi: Để giao tiếp có hiệu quả chủ thể giao tiếp cần có những kĩ năng nào? Giải thích vì sao?

HOẠT ĐỘNG 2: Đại diện các nhóm trình bày trước lớp và thảo luận chung toàn lớp

HOẠT ĐỘNG 3: GV nhận xét hoạt động của các nhóm, khái quát một số KN giao tiếp cơ bản và vai trò của các KN giao tiếp đối với mỗi người trong quá trình giao tiếp.

HOẠT ĐỘNG 4: Phản hồi thông tin

Để giao tiếp thành công, hiệu quả đòi hỏi chủ thể giao tiếp cần có những kĩ năng sau đây:

(4.1). Kĩ năng lắng nghe:

+ Giúp cho quá trình giao tiếp có hiệu quả, thỏa mãn nhu cầu của đối tác tôn trọng người khác và thỏa mãn nhu cầu tự trọng của người nói;

+ Thu thập được nhiều thông tin hơn nữa về vấn đề cần giao tiếp hay học tập tiếp nhận thông tin;

+ Giúp học tập những điều mới mẻ, bổ ích;

+ Tạo ra mối quan hệ với người khác và hiểu người khác hơn;

+ Nảy sinh các ý tưởng sáng tạo trong học tập, nghiên cứu khoa học hay sáng kiến trong lao động nghề nghiệp sau này.

Lắng nghe là một việc làm khó đối với mỗi người vì quá trình nghe chịu sự chi phối bởi nhiều yếu tố khách quan và yếu tố chủ quan:

+ Khả năng suy nghĩ nhanh hơn khả năng nói (nói: 125từ/phút; xử lý thông tin 600từ/phút);

+ Luôn bị các âm thanh khác nhau tấn công;

+ Ảnh hưởng của cảm xúc (thích/không thích);

+ Yếu tố thời gian.

Lắng nghe là một KN quan trọng trong giao tiếp và cần phải được rèn luyện. Theo Paul Tory Rankin (1930), trong giao tiếp bằng ngôn ngữ, con người dùng:

+ 42,1% tổng số thời gian cho việc nghe;

+ 31,9% cho việc nói;

+ 15% cho việc đọc;

+ 11% cho việc viết;

+ Lắng nghe chiếm gần nửa tổng số thời gian.

* Mục đích của lắng nghe trong giao tiếp, trong học tập:

- Hạn chế hiểu sai thông tin, ý tưởng của đối tượng giao tiếp; hạn chế đi lệch hướng cuộc thảo luận;

- Hạn chế những ứng xử không phù hợp với hoàn cảnh; Giúp chủ thể giao tiếp hiểu cặn kẽ những điều người tham dự nói;

- Có thể nắm bắt được tâm tư, tình cảm và những thông tin tiềm ẩn của người tham dự;

- Dễ dàng tóm tắt ý và tổng hợp vấn đề được nghe trong quá trình học tập, giao tiếp, sinh hoạt; trong khi làm việc với đối tác kinh doanh;

- Khuyến khích người được tham dự đưa ra ý kiến;

- Tạo được sự tự tin trong học tập, giao tiếp, sinh hoạt, trong đàm phán với khách hàng, trong thương thuyết giải quyết các vấn đề thuộc phạm vi công việc đang cần triển khai;

* Khi giao tiếp chủ thể giao tiếp cần chú ý tới những yếu tố cản trở khi nghe:

- Nghĩ nhanh hơn nói 4 lần: Người nghe hay đoán trước những thông tin cần nghe và có suy nghĩ về những thông tin đã nghe nên làm hạn chế hiệu quả của nghe.

- Nhiều (môi trường, tâm lý): Các yếu tố gây nhiễu từ môi trường xung quanh như không gian nghe, tiếng ồn...

- Định kiến và ý thức của người nghe: Người nghe có định kiến không tốt đối với người nói nên không coi trọng những thông tin mà người nói cung cấp.

- Không phù hợp với sở thích dễ dẫn tới nghe hời hợt, nghe không tập trung, nghe chiếu lệ vv...

- Tính thiếu kiên nhẫn của người nghe dễ dẫn đến ngắt đoạn hay bỏ nửa chừng quá trình nghe, để sót thông tin, hoặc sai lệch thông tin.

* Chủ thể giao tiếp cần loại trừ những tật xấu trong lắng nghe:

- Giả vờ lắng nghe, ngồi làm việc khác nhưng giả vờ lắng nghe

- Không chịu nghe người khác nói

- Phản ứng tức thời

- Bác bỏ các vấn đề với lý do chúng không được thú vị

- Bình luận về cách nói chuyện, người nói chuyện.

* Chủ thể giao tiếp cần rèn luyện cho bản thân nghị lực, ý chí vượt qua những rào cản để nghe có hiệu quả.

Những rào cản đối với nghe có hiệu quả: Theo các nhà nghiên cứu Mỹ, có 5 nhóm rào cản đối với quá trình nghe hiểu có hiệu quả: Rào cản sinh lý; Rào cản môi trường; Rào cản mang tính quan điểm; Rào cản văn hóa; Rào cản về trình độ học vấn, chuyên môn.

Các nhà tâm lý học có thể diễn giải các rào cản đối với quá trình nghe hiểu có hiệu quả qua: Tốc độ suy nghĩ; sự phức tạp của vấn đề; không được luyện tập; thiếu sự quan tâm và kiên nhẫn; thiếu sự quan sát bằng mắt; những thành kiến tiêu cực; uy tín của người nói; do những thói quen xấu khi nghe; do một số quan niệm sai lầm về giao tiếp; ảnh hưởng của cảm xúc; sự khác biệt về văn hóa;

Bên cạnh đó chủ thể giao tiếp cần tập luyện rèn luyện một số kỹ năng nghe sau đây:

- Kỹ năng sử dụng giao tiếp bằng mắt hợp lý

- Kỹ năng quan sát người nói, chú ý biểu hiện bằng lời, không lời của người nói

- Kỹ năng kiên nhẫn và không ngắt lời người nói

- Kỹ năng hiểu thấu cảm: nhằm chia sẻ cảm xúc, tình cảm với người khác là một đặc điểm có giá trị của những người có kỹ năng lắng nghe

- Kỹ năng phản hồi thông tin: biểu hiện bằng lời và không lời

- Kỹ năng đặt câu hỏi với người nói khi cần thiết nhưng câu hỏi phải mang tính thân thiện

- Kỹ năng tóm tắt hoặc diễn đạt lại ý của người nói

- Lắng nghe tập trung cao để tiếp nhận thông tin, giải quyết vấn đề, thuyết phục... đòi hỏi phải có sự nỗ lực, có phản hồi của người nghe: bằng lời hay không bằng lời.

(4.2). Kỹ năng nói hay thuyết trình trước đám đông

Chủ thể giao tiếp cần hiểu về giá trị của lời nói, giọng nói, cách nói đối với người nghe, trên cơ sở đó giúp học sinh rèn luyện các kỹ năng sau đây:

- Kỹ năng kiểm soát chất giọng
 - + Sự phát âm: cần chú ý đến cao độ, cường độ, trường độ. Giọng nói tốt đòi hỏi có cao độ vừa phải hoặc thấp, không mạnh quá và chuyển tải thông tin uyển chuyển
 - + Khả năng diễn đạt ý kiến rõ ràng bằng lời
 - + Khả năng phát âm chính xác
- Kỹ năng giới thiệu bản thân với người nghe nhằm tạo mối quan hệ tin tưởng, thân thiện với họ
- Kỹ năng sử dụng các phương tiện phi ngôn ngữ một cách tự nhiên và không nên quá lạm dụng
- Kỹ năng lựa chọn vị trí đứng và di chuyển vị trí trong quá trình thuyết trình
- Kỹ năng loại bỏ những thói quen không được lịch sự trong lúc nói
- Kỹ năng sử dụng các câu chuyện vui, trào phúng một cách hợp lý hay sử dụng cách nói dí dỏm, hóm hỉnh để lập luận
- Kỹ năng trình bày phần mở đầu, phần kết thúc
- Kỹ năng linh hoạt, chủ động điều chỉnh nội dung và khối lượng của bài nói chuyện
- Kỹ năng tự tin, hứng thú, truyền cảm trong quá trình nói chuyện
- Kỹ năng điều chỉnh cử chỉ và giọng nói của mình
- Kỹ năng tìm hiểu người nghe: Người nói chuyện nên trả lời các câu hỏi sau:
 - + Qui mô số lượng người nghe?
 - + Đối tượng nghe là ai? Vốn kiến thức, học vấn, nghề nghiệp, tuổi tác.....của họ?
 - + Thái độ chung của họ đối với vấn đề mà bạn sẽ trình bày như thế nào?
 - + Đối tượng người nghe hiểu biết về vấn đề mà bạn sẽ trình bày như thế nào?
 - + Lý do (quan tâm hay bị bắt buộc) người nghe đến với buổi nói chuyện của bạn?
 - + Không gian của buổi nói chuyện như thế nào?
 - + Thời gian tổ chức buổi nói chuyện.
- Cấu trúc bài nói chuyện
 - + Sử dụng bài nói chuyện đầy sức truyền cảm, thôi thúc, nếu đối tượng nghe là giới trẻ.
 - + Trình bày những vấn đề mà người nghe cho rằng có cơ sở và bạn am tường vấn đề đó.
- Xây dựng bài nói chuyện:
 - + Xác định tính chất bài nói chuyện

+ Loại bài mang tính chất *trình bày*: Loại bài này được dựa trên 1 trong các kiểu tổ chức sau đây: Tường thuật - kể lại 1 câu chuyện; Mô tả - miêu tả 1 tình huống, sự kiện; Giải thích - sử dụng 1 trình tự hợp lý; Loại bài mang tính chất *thuyết phục*: lời lẽ thuyết phục chiếm vị trí quan trọng trong loại bài nói chuyện này.

- Xác định cách tổ chức bài nói chuyện: có 2 cách tổ chức:

+ Theo cách dẫn nhập: Ý phụ - Ý chính

+ Theo kiểu triển khai: Ý chính - Ý phụ

- Chọn một số điểm chính trong bài nói chuyện mà bản thân sẽ trình bày.

- Tìm cách làm nổi bật các điểm chính:

+ Khái quát các điều bản thân muốn nói;

+ Làm cho những điểm quan trọng được nổi bật lên;

+ Dùng PP “tổng kết nửa chừng”.

Bố cục của bài nói chuyện: Phần mở đầu, thân bài, kết luận.

Trình bày bài nói chuyện: Ngoài việc chuẩn bị kỹ bài nói chuyện, người nói cần chú ý đến các vấn đề sau đây:

- Kiểm tra cơ sở vật chất cho buổi nói chuyện:

+ Phòng nói chuyện

+ Điều kiện chiếu sáng, bố trí công cụ đặt y/c

+ Loại thiết bị tăng âm nào được sử dụng ?

- Lựa chọn kiểu trình bày:

+ Kiểu trình bày không chuẩn bị trước: Người nói nên trình bày đơn giản, có tính chất nói chuyện và đi vào vấn đề một cách trực tiếp. Nếu cảm thấy chưa đủ thông tin hoặc chưa chuẩn bị kịp thì tốt nhất nên cảm ơn người giới thiệu và giải thích việc từ chối khéo của mình.

+ Kiểu trình bày ứng khẩu: Đây là kiểu trình bày mà hầu hết các diễn giả chuyên nghiệp hay dùng. Kiểu này không được viết chi tiết ra giấy, tùy cơ ứng biến dựa vào phản ứng của người nghe.

+ Kiểu trình bày thuộc lòng: Kiểu này có nhiều hạn chế, người nói không thể xoay chuyển theo ý kiến phản hồi của người nghe - Bài nói chuyện bị hỏng nếu người nói quên mất một điểm nào đó. Kiểu này thường đơn điệu, thiếu tính chân thật cần thiết để thuyết phục người nghe, hay sử dụng trong các “vai diễn” ngắn ở nhà thờ hay các buổi khai mạc câu lạc bộ.

- Dàn ý tổng quát

+ Phần giới thiệu mục đích báo cáo, phần mở đầu

+ Nội dung báo cáo, thảo luận về nội dung

+ Phần kết cũng là phần tóm tắt và liên hệ thêm các ý đã đề cập

Lưu ý: có thể soạn dàn ý báo cáo bằng hình ảnh minh họa trên bảng, biểu đồ hoặc những tình huống sao chụp được từ thực tế.

4.3. Kỹ năng trả lời chất vấn, giải đáp thắc mắc sau cuộc thuyết trình. Có nhiều tình huống khác nhau mà người nói phải trả lời câu hỏi của cử tọa, cụ thể:

- Nếu người nói thích tổ chức cuộc nói chuyện có cả phần trao đổi ý kiến thì nên dành thời gian thích đáng cho việc trao đổi.

- Nếu người nói không chủ tâm trao đổi với người nghe, có thể chọn cách giới hạn phần giải đáp thắc mắc.

4.4. Kỹ năng đặt câu hỏi

Vai trò của kỹ năng đặt câu hỏi:

- Giúp kiểm soát khách hàng có tính hướng ngoại.

- Giúp kiểm tra và xác minh, xác nhận lại sự việc, các vấn đề vừa trình bày.

- Thu được thông tin

- Thấu hiểu được suy nghĩ, động cơ của đối tác

- Khuyến khích đối tác thoải mái hơn và sẵn sàng trả lời câu hỏi của ta.

Yêu cầu đối với câu hỏi:

- Ngắn

- Rõ ràng

- Không khó hiểu

- Không đa nghĩa

- Có mục đích rõ ràng.

HOẠT ĐỘNG 5: Thực hành KN giao tiếp

*Bài tập 1 : Công ty bạn vừa ra mắt sản phẩm mới là loại thực phẩm phục vụ chăn nuôi có giá trị cao, bạn hãy thuyết trình về giá trị sản phẩm đó trước bà con nông dân và người chăn nuôi.

*Bài tập 2 : Khách hàng la mắng, than phiền.

- Tình huống 1: Tại cửa hàng X, một khách hàng đến trả lại sản phẩm đã mua ngày hôm trước và còn la mắng nhân viên âm ỉ tại cửa hàng, là nhân viên bán hàng, bạn xử lý thế nào trước tình huống trên.

- Tình huống 2: Là nhân viên bán hàng của nhà phân phối, bạn kiêm cả nhiệm vụ thu tiền bán hàng từ các cửa hàng bán lẻ, có một lần bạn đến thu tiền tại cửa hàng bán lẻ, người bán hàng đó nói rằng: “Tôi không trả nợ vì chủ kí sổ nợ không phải là tôi (mặc dù người đó là chồng của cô chủ cửa hàng)”. Trong tình huống trên bạn xử lý thế nào?

Ngày 04 tháng 9 năm 2014

Giáo viên soạn

Lê Hải Tài

Giáo án 1: Dạy lớp bình thường (lần 1)

Giáo án số: 17. Số tiết: 03 Tổng số tiết đã giảng: 48

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

5.1. Khái niệm, đặc điểm của TSCĐ

5.2. Phân loại, đánh giá TSCĐ

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được khái niệm, đặc điểm của TSCĐ, cách phân loại và đánh giá TSCĐ của doanh nghiệp.

2. Kỹ năng:

Tính chính xác giá trị hao mòn của TSCĐ để từ đó làm căn cứ tính toán giá thành, kết quả sản xuất kinh doanh của doanh nghiệp.

Rèn luyện kỹ năng thuyết trình, tính toán chính xác trong quá trình học.

3. Thái độ: Rèn luyện ý thức tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân.

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIÁNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, giáo trình Kế toán tài chính, giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Thuyết trình, đàm thoại, thảo luận.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ôn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
29/9/2014	CĐKT5B		

2. Bài mới:

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập Gợi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng vai trò của TSCĐ trong DN	Thuyết trình	Nghe, tư duy	<u>10</u>
2	Giảng bài			<u>117</u>
	5.1. KHÁI NIỆM, ĐẶC ĐIỂM CỦA TSCĐ 5.1.1. Khái niệm, đặc điểm của TSCĐ a. Khái niệm - Chắc chắn thu được lợi ích kinh tế trong tương lai. - Nguyên giá tài sản được xác định một cách đáng tin cậy. - Thời gian sử dụng ước tính trên 1 năm - Có đủ tiêu chuẩn giá trị theo quy định hiện hành.	- Giảng giải khái niệm của TSCĐ - Phát vấn: Trường hợp đặc biệt nào không đáp ứng được tiêu chí thời gian, giá trị vẫn được coi là TSCĐ?	- Nghe, ghi bài - Nghe, suy nghĩ - Trả lời - Ghi chép	50 30 (10)
	b. Đặc điểm của TSCĐ - Tham gia vào nhiều chu kỳ sản xuất kinh doanh. - Hao mòn dần và giá trị của nó được chuyển dịch từng phần vào chi phí kinh doanh. - Giữ nguyên hình thái vật chất ban đầu cho đến lúc hư hỏng.	- Phân tích đặc điểm của TSCĐ	- Nghe, ghi bài	(20)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	5.1.2. Nhiệm vụ của kế toán TSCĐ + Tổ chức ghi chép, phản ánh tổng hợp số liệu + Phản ánh kịp thời giá trị hao mòn TSCĐ cho các đối tượng sử dụng + Phản ánh kịp thời giá trị hao mòn TSCĐ vào chi phí sản xuất kinh doanh + Tham gia lập kế hoạch sửa chữa và dự toán chi phí sửa chữa TSCĐ. + Tham gia kiểm kê, kiểm tra định kỳ hay bất thường TSCĐ.	- Phát vấn: <i>Nhiệm vụ của kế toán TSCĐ?</i> - Nhận xét trả lời của SV, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ, trả lời - Ghi chép	20
	5.2. PHÂN LOẠI VÀ ĐÁNH GIÁ TSCĐ 5.2.1. Phân loại TSCĐ <i>* Phân loại TSCĐ theo hình thái biểu hiện kết hợp tính chất đầu tư :</i> - Tài sản cố định hữu hình - Tài sản cố định vô hình - Tài sản cố định thuê tài chính	Phân tích cách phân loại TSCĐ theo biểu hiện kết hợp với tính chất đầu tư	- Nghe, ghi chép.	67 30 (10)
	<i>* Phân loại TSCĐ theo quyền sở hữu:</i> - Tài sản cố định hình thành bằng nguồn vốn chủ sở hữu - Tài sản cố định hình thành từ nguồn vốn vay	- Phát vấn <i>Phân loại TSCĐ theo quyền sở hữu?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ - Trả lời - Nghe, ghi chép.	(10)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	* Phân loại TSCĐ căn cứ vào tính chất sử dụng: - Tài sản cố định dùng cho mục đích kinh doanh: - Tài sản cố định dùng cho mục đích phúc lợi, sự nghiệp, an ninh, quốc phòng - Tài sản cố định bảo quản hộ, giữ hộ, cất giữ hộ Nhà nước:	- Phát vấn <i>Phân loại TSCĐ theo tính chất sử dụng?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ - Trả lời - Nghe, ghi chép.	(10)
	5.2.2. Đánh giá TSCĐ Giá trị còn lại = Nguyên giá - Giá trị hao mòn * Nguyên giá tài sản cố định hữu hình: - Tài sản cố định mua sắm (bao gồm cả mua mới và cũ): - Tài sản cố định tự xây dựng cơ bản hoặc tự chế: - Tài sản cố định do bên nhận thầu (bên B) bàn giao - Tài sản cố định được cấp, được điều chuyển đến:	- Cung cấp công thức - Phân tích cách xác định nguyên giá TSCĐ trong các trường hợp cụ thể	- SV suy nghĩ. - Nghe, ghi chép	37 (20)
	* Nguyên giá của tài sản cố định vô hình: - Tài sản cố định vô hình mua ngoài - Tài sản cố định vô hình được Nhà nước cấp hoặc được biếu, tặng: - Tài sản cố định vô hình được tạo ra từ nội bộ doanh nghiệp	- Phát vấn: <i>Cách xác định nguyên giá của TSCĐ vô hình?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Tư duy, suy nghĩ - Trả lời - Nghe, ghi chép.	(17)
3	Củng cố bài - Khái niệm, đặc điểm TSCĐ. - Đánh giá TSCĐ.	Thuyết trình	Nghe, suy nghĩ	<u>3</u>

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Trình bày khái niệm, đặc điểm và các đánh giá TSCĐ trong doanh nghiệp?

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

5.3.1. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH HỮU HÌNH

* Tài liệu tham khảo bài sau:

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013.

Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:

.....

- Phương pháp:.....

- Phương tiện:

- Thời gian:

- Người học:

Ngày 26 tháng 9 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án số: 18. Số tiết: 03 Tổng số tiết đã giảng: 51

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

5.3.1. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH HỮU HÌNH

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu TK 211 và phương pháp hạch toán kế toán tài sản cố định hữu hình.

2. Kỹ năng:

Hạch toán đúng các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến TSCĐ hữu hình.

Rèn luyện kỹ năng thuyết trình, tính toán cẩn thận trong quá trình học.

3. Thái độ: Rèn luyện ý thức tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIÁO VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận, thuyết trình.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
6/10/2014	CD KT5B		

2. Bài mới :

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập: Gợi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng vai trò hạch toán đúng nguyên giá của TSCĐ hữu hình đối với công tác kế toán.	Thuyết trình	Tư duy, suy nghĩ	04
2	Giảng bài			120
	5.3. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH 5.3.1. Kế toán TSCĐ hữu hình a. Tài khoản sử dụng Tài khoản 211 - <i>Tài sản cố định hữu hình</i> - Nội dung: - Kết cấu:	- Phát vấn: <i>Trình bày nội dung, kết cấu của các TK 211?</i> - Nhận xét và đưa ra kết luận.	- Nghe, suy nghĩ, - Trả lời. - Ghi chép	20
	b. Phương pháp kế toán + Kế toán biến động tăng TSCĐ hữu hình.			100 60
	(1). Trường hợp mua sắm bằng vốn chủ sở hữu dùng để sản xuất sản phẩm, dịch vụ. Ví dụ 1:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Hướng dẫn SV định khoản ví dụ 1.	- Nghe - Ghi chép	(10)
	(2). Tài sản cố mua sắm bằng quỹ phúc lợi và dùng cho hoạt động phúc lợi: Ví dụ 2:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 2 lên bảng - Ghi chép	(8)
	(3). Trường hợp tăng do mua sắm theo phương thức trả góp, trả chậm: Ví dụ 3:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 3 lên bảng - Ghi chép	(8)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	(4). Tăng do đầu tư XD CB hoàn thành Ví dụ 4:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 4 lên bảng - Ghi chép	(10)
	(5). Trường hợp tăng tài sản cố định do tự chế: Ví dụ 5:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 5 lên bảng - Ghi chép	(8)
	(6). Trường hợp tăng do các đơn vị tham gia liên doanh góp Ví dụ 6:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 6 lên bảng - Ghi chép	(8)
	(7). Trường hợp tăng tài sản cố định do được biếu tặng, viện trợ: Ví dụ 7:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 7 lên bảng - Ghi chép	(8)
	+ Kế toán biến động giảm TSCĐ hữu hình			40
	(1). Kế toán trường hợp nhượng bán tài sản cố định: Ví dụ 1:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Hướng dẫn SV định khoản ví dụ 1.	- Nghe - Ghi chép	(10)
	(2). Kế toán trường hợp thanh lý TSCĐ hữu hình Ví dụ 2:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 2 lên bảng - Ghi chép	(9)
	(3). Trường hợp giảm do chuyển thành công cụ, dụng cụ nhỏ Ví dụ 3:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 3 lên bảng - Ghi chép	(7)
	(4). Giảm tài sản cố định do góp vốn vào công ty con: Ví dụ 4:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 4 lên bảng - Ghi chép	(7)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	(5). Trường hợp kiểm kê phát hiện thiếu tài sản cố định. Ví dụ 5:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Cung cấp ví dụ - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ 5 lên bảng - Ghi chép	(7)
3	Củng cố bài - Nội dung, kết cấu TK 211. - Phương pháp hạch toán TSCĐ hữu hình	Nhắc lại kiến thức trọng tâm của bài.	Nghe, ghi nhớ	6

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 3 phút

* Câu hỏi và bài tập:

- Nội dung, kết cấu các TK 211?
- Làm bài tập số 1, 2 chương 5 trang 99,100.

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

5.3.2. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH VÔ HÌNH

5.3.3. KẾ TOÁN TSCĐ THUÊ TÀI CHÍNH VÀ THUÊ HOẠT ĐỘNG

* Tài liệu tham khảo bài sau:

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013.

Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 03 tháng 10 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án số: 19. Số tiết: 03. Tổng số tiết đã giảng: 54

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 5. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

5.3.2. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH VÔ HÌNH

5.3.3. KẾ TOÁN TSCĐ THUÊ TÀI CHÍNH VÀ THUÊ HOẠT ĐỘNG

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu các tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán kế toán TSCĐ vô hình, TSCĐ thuê hoạt động, thuê tài chính.

2. Kỹ năng:

Vận dụng để hạch toán các nghiệp vụ kinh tế có liên quan đến TSCĐ vô hình, TSCĐ thuê hoạt động, thuê tài chính.

Rèn luyện kỹ năng thuyết trình, tính toán trong quá trình học.

3. Thái độ: Rèn luyện ý thức tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIÁNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học: Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận; Thuyết trình.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
13/10/2014	CDKT5B		

2. Bài mới:

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập Gọi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng vai trò hạch toán đúng nguyên giá của TSCĐ vô hình, thuê tài chính đối với công tác kế toán.	Thuyết trình	Tư duy, suy nghĩ	<u>04</u>
2	Giảng bài			<u>123</u>
	5.3.2. KẾ TOÁN TÀI SẢN CỐ ĐỊNH VÔ HÌNH			60
	a. Tài khoản sử dụng - Nội dung: - Kết cấu:	- Phát vấn: <i>Trình bày nội dung, kết cấu của các TK 213?</i> - Nhận xét, kết luận.	- Nghe, suy nghĩ, - Trả lời. - Ghi chép	10
	b. Phương pháp hạch toán			50
	+ Kế toán biến động tăng TSCĐ vô hình (1). Tăng TSCĐ vô hình trong giai đoạn triển khai. (2). Tăng tài sản cố định vô hình do mua ngoài. (3). Các trường hợp mua ngoài theo phương thức trả góp, trả chậm. (4). Tăng tài sản cố định vô hình do nhận vốn góp. (5). Các trường hợp tăng khác	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh số 1. - Phát vấn: <i>Định khoản các nghiệp vụ 2,3,4,5?</i> - Nhận xét và đưa ra kết luận.	- Nghe, suy nghĩ - Trả lời - Ghi chép	(15)
	+ Ví dụ:(Giáo trình - trang 88)	- Cung cấp và giải thích ví dụ - Phân tích 01 nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ lên bảng - Ghi chép	(25)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	+ <i>Kế toán biến động giảm TSCĐ vô hình</i> (1) Xoá sổ tài sản cố định. (2) Chuyển một lần vào chi phí kinh doanh, đưa vào chi phí trả trước dài hạn:	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh số 1. - Phát vấn: <i>Định khoản các nghiệp vụ 2?</i> - Nhận xét, kết luận.	- Nghe, suy nghĩ - Trả lời - Ghi chép	(10)
	5.3.3. KẾ TOÁN TSCĐ THUÊ TÀI CHÍNH VÀ THUÊ HOẠT ĐỘNG			63
	a. Kế toán TSCĐ thuê tài chính + <i>Khái niệm</i> - Thuê tài chính: - Điều kiện:	- Phát vấn: <i>Thuê tài chính là gì?</i> - Nhận xét, kết luận.	- Nghe, suy nghĩ, - Trả lời. - Ghi chép	40 (6)
	+ <i>Tài khoản sử dụng</i> - Nội dung: - Kết cấu:	- Phát vấn: <i>Trình bày nội dung, kết cấu của các TK 212?</i> - Nhận xét, kết luận.	- Nghe, suy nghĩ, - Trả lời. - Ghi chép	(7)
	+ <i>Phương pháp hạch toán</i> (1). Khi phát sinh chi phí trực tiếp ban đầu liên quan đến tài sản thuê tài chính. (2). Khi chi tiền ứng trước khoản tiền thuê tài chính. (3). Trả nợ gốc thuê tài chính. (4). Khi trả phí cam kết sử dụng vốn (5). Khi trả lại TSCĐ thuê tài chính.	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh số 1. - Phát vấn: <i>Định khoản các nghiệp vụ 2,3,4,5?</i> - Nhận xét và đưa ra kết luận.	- Nghe, suy nghĩ - Trả lời - Ghi chép	(7)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	<i>Ví dụ: (Giáo trình - trang 89)</i>	- Cung cấp và giải thích ví dụ - Phân tích 01 nghiệp vụ kinh tế phát sinh. - Kết luận	- Nghe, suy nghĩ - Trình bày ví dụ lên bảng - Ghi chép	(20)
	b. Kế toán TSCĐ thuê hoạt động + Khái niệm	- Phát vấn: <i>Thuê hoạt động là gì?</i> - Nhận xét, kết luận.	- Nghe, suy nghĩ, - Trả lời. - Ghi chép	23 (7)
	+ Phương pháp hạch toán 1). Khi nhận TSCĐ thuê hoạt động. (2). Căn cứ vào hợp đồng thuê tài sản và các chi phí phát sinh khác. (3). Trường hợp DN trả trước tiền thuê cho nhiều kỳ. (4). Khi hoàn trả TSCĐ thuê hoạt động.	- Phân tích nghiệp vụ kinh tế phát sinh số 1. - Phát vấn: <i>Định khoản các nghiệp vụ 2,3,4?</i> - Nhận xét và đưa ra kết luận.	- Nghe, suy nghĩ - Trả lời - Ghi chép	(16)
3	Củng cố bài - Nội dung, kết cấu TK 213, 212. - Phương pháp hạch toán kế toán TSCĐ vô hình, thuê tài chính, thuê hoạt động.	Nhắc lại kiến thức trọng tâm của bài	Nghe, ghi nhớ	<u>3</u>

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Nội dung, kết cấu các TK 212,213?
2. Làm bài tập số 3,4 chương 5 trang 101-103.

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 6. KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG VÀ CÁC KHOẢN TRÍCH THEO LƯƠNG

- 6.1. Ý NGHĨA VÀ NHIỆM VỤ CỦA KẾ TOÁN TIỀN LƯƠNG.
- 6.2. CÁC HÌNH THỨC TRẢ LƯƠNG

* Tài liệu tham khảo bài sau:

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013.

Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 10 tháng 10 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án 1: Dạy lớp bình thường (lần 2)

Giáo án số: 23. Số tiết: 03 Tổng số tiết đã giảng: 66

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 7. KẾ TOÁN CHI PHÍ SẢN XUẤT VÀ TÍNH GIÁ THÀNH SẢN PHẨM

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

7.4. Đánh giá sản phẩm dở dang

7.5. Kế toán tính giá thành sản phẩm

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được phương pháp đánh giá sản phẩm dở dang theo chi phí NVL chính, theo sản lượng hoàn thành ước tính tương đương và phương pháp tính giá thành sản phẩm theo phương pháp giản đơn, phương pháp hệ số.

2. Kỹ năng:

Tính chính xác giá trị sản phẩm dở dang cuối kỳ theo 2 phương pháp: chi phí nguyên vật liệu chính, sản lượng hoàn thành ước tính tương đương và giá thành sản phẩm theo phương pháp giản đơn, phương pháp hệ số.

Rèn luyện kỹ năng thuyết trình, tính toán chính xác trong quá trình học.

3. Thái độ: Rèn luyện ý thức tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân.

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIÁNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Thuyết trình, đàm thoại, thảo luận.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
03/11/2014	CĐKT5B		

2. Bài mới:

Thời gian: 130 phút

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
1	Dẫn nhập Gợi mở kiến thức cho sinh viên vào bài bằng đoạn clip: <i>(Tại phân xưởng cán thép của Công ty TNHH Thuận Việt)</i>	- Trình chiếu clip - Phát vấn: <i>Nhận xét sự chuyển hóa của NVL trong quá trình sản xuất và cách xử lý?</i> - Nhận xét câu trả lời của SV, kết nối vào bài mới.	- Theo dõi clip và tư duy. - Trả lời câu hỏi (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét).	<u>10</u>
2	Giảng bài			<u>117</u>
	7.4. ĐÁNH GIÁ SẢN PHẨM DỒ DANG			77
	7.4.1. Đánh giá sản phẩm dờ dang (SPDD) theo chi phí nguyên vật liệu chính			37
	+ Nội dung Giá trị SPDD cuối kỳ chi bao gồm chi phí NVL chính.	- Giảng giải nội dung đánh giá SPDD theo chi phí NVL chính	- Nghe, ghi bài	(7)
	+ Công thức $\begin{array}{l} \text{Giá trị sản phẩm dờ dang CK} = \frac{\text{Giá trị sản phẩm dờ dang ĐK} + \text{Chi phí NVL chính tiêu hao trong kỳ}}{\text{Số lượng SP hoàn thành trong kỳ}} + \frac{\text{Số lượng SP dờ dang CK}}{\text{Số lượng SP dờ dang CK}} \times \text{Số lượng SP dờ dang CK} \end{array}$	- Cung cấp và giải thích công thức tính	- Nghe, ghi chép	(8)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	+ Ví dụ: Một phân xưởng sản xuất sp M, trong kỳ kế toán có tình hình sau:(ĐVT: đồng) - Giá trị SPDD đầu kỳ 12.000.000 đ. - Xuất kho vật liệu để sản xuất sản phẩm 220.000.000 đ; trong đó giá trị vật liệu chính 205.000.000 đ, giá trị vật liệu phụ 15.000.000 đ. - Cuối tháng sản xuất hoàn thành nhập kho 900 sp, còn dở dang 100 sp. <i>Yêu cầu:</i> Tính SPDD cuối kỳ theo chi phí NVL chính. + Ưu, nhược điểm - Đơn giản, dễ tính toán. - Độ chính xác không - Phù hợp với những loại sản phẩm mà chi phí NCL chính chiếm tỉ trọng lớn trong tổng chi phí sản xuất.	- Đàm thoại: SV ĐK các NVKTPS liên quan. - GV nhận xét và đưa ra kết luận. - GV nhận xét và đưa ra kết luận. - Phát vấn <i>Ưu, nhược điểm của phương pháp đánh giá SPDD theo chi phí nguyên vật liệu chính?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ, làm VD - SV lên bảng làm ví dụ (1SV trả lời, 2 SV nhận xét kết quả). - Nghe, ghi chép. - Suy nghĩ, trả lời câu hỏi (2 SV trình bày, 1 SV nhận xét) - Nghe, ghi chép.	(17) (5)
	7.4.2. Đánh giá sản phẩm dở dang theo sản lượng hoàn			40

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN																		
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh																			
	thành ước tính tương đương + Nội dung - Giá trị SPDD cuối kỳ bao gồm CPNVLTT, CPNCTT, CPSXC. - Căn cứ xác định: Số lượng SPDD, tỷ lệ hoàn thành.	- Thuyết trình nội dung đánh giá SPDD theo sản lượng ước tính tương đương.	- Nghe, ghi bài	(5)																		
	+ Công thức <i>(Giáo trình Kế toán tài chính - trang 179)</i>	- Cung cấp và giải thích công thức tính trên slide - Phát vấn: <i>Sự khác nhau cơ bản giữa phương pháp đánh giá SPDD theo chi phí NVL chính và theo sản lượng ước tính tương đương?</i> - Nhận xét trả lời của SV, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ, ghi chép - Trình bày sự khác biệt (1 SV trình bày, 1 SV nhận xét)	(5)																		
	- Ví dụ: Một DN sản xuất sản phẩm A, trong tháng có tình hình sau: <i>(ĐVT:1.000 đồng)</i> . <table><tr><td>Khoản mục chi phí</td><td>CPSX dở dang ĐK</td><td>CPSX phát sinh trong kỳ</td></tr><tr><td>1. Chi phí NVL trực tiếp</td><td>12.520</td><td>48.320</td></tr><tr><td><i>Trong đó chi phí NVL chính</i></td><td><i>10.800</i></td><td><i>45.000</i></td></tr><tr><td>2. Chi phí nhân công trực tiếp</td><td>6.400</td><td>23.800</td></tr><tr><td>3. Chi phí sản xuất chung</td><td>2.200</td><td>8.200</td></tr><tr><td>Cộng</td><td>21.120</td><td>80.320</td></tr></table>	Khoản mục chi phí	CPSX dở dang ĐK	CPSX phát sinh trong kỳ	1. Chi phí NVL trực tiếp	12.520	48.320	<i>Trong đó chi phí NVL chính</i>	<i>10.800</i>	<i>45.000</i>	2. Chi phí nhân công trực tiếp	6.400	23.800	3. Chi phí sản xuất chung	2.200	8.200	Cộng	21.120	80.320	- GV trình chiếu và giải thích ví dụ. - GV hướng dẫn cụ thể trường hợp tính giá trị SPDD nằm trong NVL chính, SV tự tính toán các trường hợp còn lại. - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Tư duy, suy nghĩ - Lên bày kết quả tính toán lên bảng (02 SV lên tính toán, 01 SV nhận xét, đánh giá). - Nghe, ghi chép.	(20)
Khoản mục chi phí	CPSX dở dang ĐK	CPSX phát sinh trong kỳ																				
1. Chi phí NVL trực tiếp	12.520	48.320																				
<i>Trong đó chi phí NVL chính</i>	<i>10.800</i>	<i>45.000</i>																				
2. Chi phí nhân công trực tiếp	6.400	23.800																				
3. Chi phí sản xuất chung	2.200	8.200																				
Cộng	21.120	80.320																				

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	Cuối tháng, sản xuất hoàn thành nhập kho 1.200 sản phẩm, còn dở dang 180 sản phẩm mức độ hoàn thành 50%. <i>Yêu cầu:</i> Tính SPDD cuối kỳ theo sản lượng hoàn thành ước tính tương đương.			
	- Ưu, nhược điểm - Độ chính xác cao. - Tính toán phức tạp. - Phù hợp với những loại sản phẩm mà tỉ trọng chi phí nguyên vật liệu trực tiếp trong tổng chi phí không lớn lắm.	- Phát vấn <i>Ưu, nhược điểm của phương pháp đánh giá SPDD theo sản lượng ước tính tương đương?</i> - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Suy nghĩ - Trả lời câu hỏi (2 SV trình bày, 1 SV nhận xét). - Nghe, ghi chép.	(10)
	7.5. KẾ TOÁN TÍNH GIÁ THÀNH SẢN PHẨM 7.5.1. Các phương pháp tính giá thành a. Phương pháp giản đơn + Nội dung Phương pháp được áp dụng với những sản phẩm, công việc có quy trình công nghệ sản xuất giản đơn, khép kín, chu kỳ sản xuất ngắn và liên tục.	- Giảng giải	- Nghe, suy nghĩ,	40 20 (5)
	+ Công thức - Tổng giá thành sản phẩm hoàn thành: $Z = D_{đk} + C - D_{ck}$ - Giá thành đơn vị: $z_{dv} = \frac{Z}{Q}$	- Cung cấp công thức - Phát vấn: <i>Phân tích các chỉ tiêu trong công thức?</i> - GV nhận xét và đưa ra kết luận.	- SV suy nghĩ, trả lời. - 1 SV phân tích các chỉ tiêu, 02 SV nêu ý kiến đánh giá. - Nghe, ghi chép	(5)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	+ Ví dụ: Tính tổng giá thành và giá thành sản phẩm A hoàn thành (<i>ĐVT: 1.000 đồng</i>). Biết rằng: - Chi phí sản xuất dở dang ĐK: 50.000 - Tổng chi phí sản xuất trong kỳ: 200.000. - Chi phí sản xuất dở dang CK: 10.000. - Số lượng SP hoàn thành trong kỳ: 5.000 sp	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide - Hướng dẫn SV làm ví dụ. - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Tư duy, suy nghĩ - Lên bày kết quả tính toán lên bảng (02 SV lên tính toán, 01 SV nhận xét, đánh giá). - Nghe, ghi chép.	(10)
	b. Phương pháp hệ số + Nội dung - Điều kiện áp dụng - Căn cứ xác định	- Giảng giải	- Nghe, suy nghĩ,	20 (5)
	+ Công thức - Sản phẩm chuẩn quy đổi: $Q_o = \sum Q_i \times H_i$ - Tổng giá thành sản phẩm: $Z_o = D_{đk} + C - D_{ck}$ - Giá thành đơn vị sp chuẩn: $Z_{odv} = \frac{Z}{Q}$ - Giá thành từng loại sp: $Z_{idv} = Z_{odv} \times H_i$ $Z_i = Z_{idv} \times Q_i$	- Cung cấp công thức - Phát vấn <i>Phân tích các chỉ tiêu trong công thức?</i>	- SV suy nghĩ, trả lời (2 SV phân tích các chỉ tiêu trong công thức, 1 SV nhận xét) - Nghe, ghi chép	(5)
	+ Ví dụ <i>Giáo trình Kế toán tài chính)</i> Hệ số 2 sản phẩm A, B lần lượt là 1; 0,8. <i>Yêu cầu:</i> Tính tổng giá thành và giá thành sản phẩm A, B hoàn thành.	- Trình chiếu và tóm tắt ví dụ trên slide. - Hướng dẫn và giải đáp những thắc mắc của SV liên quan. - Nhận xét, đưa ra kết luận.	- Tư duy, suy nghĩ - Lên bày kết quả tính toán lên bảng (02 SV lên tính toán, 01 SV nhận xét, đánh giá). - Nghe, ghi chép.	(10)
3	Củng cố bài - Hai phương pháp đánh giá SPDD cuối kỳ. - Phương pháp tính giá thành giản đơn, hệ số.	Thuyết trình	Nghe, suy nghĩ	3

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Trình bày phương pháp đánh giá SPDD theo 2 phương pháp đã học và nêu công thức tính giá thành theo phương pháp giản đơn, phương pháp hệ số?

2. Làm bài tập số 3,4 chương 7 trang 189

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 8. KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

8.1. KẾ TOÁN THÀNH PHẨM

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

* Tài liệu tham khảo bài sau: Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008. GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 31 tháng 10 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án số: 24. Số tiết: 03 Tổng số tiết đã giảng: 69

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 8. KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

8.1. KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu TK 511, TK 632, TK 531, TK 532, TK 641 và phương pháp hạch toán kế toán thành phẩm, chi phí bán hàng.

2. Kỹ năng:

Hạch toán đúng các nghiệp vụ kinh tế phát sinh liên quan đến thành phẩm.

Rèn luyện kỹ năng thuyết trình, tính toán cẩn thận trong quá trình học.

3. Thái độ: Rèn luyện ý thức tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIẢNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học:

Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, *Giáo trình Kế toán tài chính*, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp*.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận, thuyết trình.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
10/11/2014	CĐKT5B		

2. Bài mới:

Thời gian: 130 phút[illegible]

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	8.1.2. Phương pháp kế toán - Ví dụ (1). Kế toán tiêu thụ thành phẩm theo phương thức tiêu thụ trực tiếp. (2). Kế toán tiêu thụ thành phẩm theo phương thức bán hàng trả góp. (3). Kế toán tiêu thụ theo phương thức chuyển hàng chờ chấp nhận và đại lý, ký gửi. (4). Kế toán các khoản giảm trừ doanh thu và kết chuyển doanh thu.	- Cung cấp ví dụ - GV hướng dẫn ĐK NV 1, SV tự ĐK các NV 2,3,4 - GV nhận xét và đưa ra kết luận - Kết luận các TH cơ bản của kế toán tiêu thụ thành phẩm	- Nghe, suy nghĩ, SV trả lời: (3 SV lên bảng ghi kết quả, 3 SV nhận xét, bổ sung) - Ghi chép	35 (20) (15)
	8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH 8.2.1. Kế toán chi phí bán hàng 8.2.1.1. Tài khoản sử dụng Tài khoản 641 8.2.1.1. Phương pháp hạch toán - Ví dụ (1) Tiền lương và các	- Phát vấn: Nội dung, kết cấu TK 641 - GV nhận xét và đưa ra kết luận - Cung cấp ví dụ - GV hướng dẫn ĐK NV 1, SV tự ĐK các NV 2,3,4,5 - GV nhận xét và đưa ra	- Suy nghĩ, trả lời <i>1 SV trả lời</i> <i>1 SV đánh giá</i> - Nghe, ghi chép. - Nghe, suy nghĩ, SV trả lời: (4 SV lên bảng ghi kết quả, 4 SV nhận xét, bổ sung)	47 (10) (27) (10)

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	khoản trích theo lương của nhân viên bán hàng. (2) Chi phí công cụ, vật liệu cho bộ phận bán hàng. (3) Trích khấu hao tài sản cố định. (4) Các khoản ghi giảm chi phí bán hàng. (5) Cuối kỳ, kết chuyển chi phí bán hàng vào tài khoản xác định kết quả kinh doanh.	kết luận.	- Ghi chép	
3	Củng cố bài - Nội dung, kết cấu các TK sử dụng trong kế toán tiêu thụ TP - Phương pháp hạch toán	Nhắc lại kiến thức trọng tâm của bài	Nghe, ghi nhớ	6

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 3 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Nội dung, kết cấu các TK sử dụng trong kế toán tiêu thụ TP và kế toán bán hàng?

2. Làm bài tập số 2, 3, chương 8 trang 218

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 8: KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

*** Tài liệu tham khảo bài sau:** Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008. GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 07 tháng 11 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

Giáo án số: 25. Số tiết: 03. Tổng số tiết đã giảng: 72

TÊN BÀI GIẢNG

Chương 8: KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QU

I. NỘI DUNG CHÍNH CỦA BÀI HỌC

8.2. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

II. MỤC TIÊU BÀI HỌC

Sau khi học xong bài học này, học sinh sẽ:

1. Kiến thức: Trình bày lại được nội dung, kết cấu các tài khoản sử dụng và phương pháp hạch toán kế toán xác định kết quả kinh doanh.

2. Kỹ năng:

Vận dụng để hạch toán các nghiệp vụ kinh tế có liên quan.

Rèn luyện kỹ năng thuyết trình, tính toán trong quá trình học.

3. Thái độ: Rèn luyện ý thức tuân thủ chế độ kế toán hiện hành.

III. YÊU CẦU CHUẨN BỊ ĐỐI VỚI NGƯỜI HỌC

1. Chuẩn bị kiến thức: Đọc kỹ tài liệu, giáo trình, làm bài tập trước khi lên lớp.

2. Chuẩn bị tài liệu, dụng cụ học tập:

Máy tính cá nhân.

Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008.

GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

IV. CHUẨN BỊ CỦA GIẢNG VIÊN

1. Thiết bị, đồ dùng dạy học: Giáo án, máy tính, máy chiếu, bút chỉ, Giáo trình Kế toán tài chính, Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp.

2. Dự kiến hình thức, phương pháp đánh giá kiến thức, kỹ năng của người học: Đàm thoại, thảo luận; Thuyết trình.

V. TIẾN TRÌNH LÊN LỚP

1. Ổn định tổ chức:

Thời gian: 02 phút

Ngày thực hiện	Lớp	Học sinh vắng có lý do	Học sinh vắng không lý do
17/11/2014	CĐKT5B		

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
	có giá trị lớn. (5) Xử lý, xoá sổ các khoản nợ phải thu khó đòi không có khả năng đòi được. (6) Hoàn nhập dự phòng phải thu khó đòi. (7) Cuối kỳ, kết chuyển chi phí quản lý doanh nghiệp vào tài khoản xác định kết quả kinh doanh.			
	8.2.3.Kế toán chi phí, doanh thu hoạt động tài chính và chi phí thu nhập khác 8.2.3.1. Tài khoản sử dụng Tài khoản 515 Tài khoản 635 Tài khoản 711 Tài khoản 811	- Phát vấn: <i>Nội dung, kết cấu TK 515, 635, 711, 811?</i> - Nhận xét, kết luận về nội dung, kết cấu của TK 515, 635, 711, 811.	- Suy nghĩ, trả lời 4 SV trả lời 4 SV đánh giá, bổ sung ý kiến - Nghe, ghi chép	35 (10)
	8.2.3.2. Phương pháp hạch toán (1) Khoản lỗ về bán cổ phiếu, trái phiếu. (2) Lãi trái phiếu hoặc lợi tức cổ phiếu. (3) Chiết khấu thanh toán cho người mua. (4) Chiết khấu thanh toán được hưởng do thanh toán tiền mua hàng trước hạn. (5) Nhượng bán, thanh lý TSCĐ. (6) Thu về thanh lý, nhượng bán TSCĐ. (7) Thu tiền được phạt do	- GV hướng dẫn ĐK NV 1 giao SV tự ĐK các NV 2,3,4,5,6,7 - GV nhận xét và đưa ra kết luận. - GV phân tích và hướng dẫn ĐK NV 8.	- Suy nghĩ, trả lời 6 SV lên bảng định khoản. 6 SV đánh giá đánh giá, bổ sung. - Nghe, ghi chép.	(18) (7)

[illegible]

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		Hoạt động của giáo viên	Hoạt động của học sinh	
3	Củng cố bài - Nội dung, kết cấu các TK sử dụng trong kế toán xác định kết quả. - Phương pháp hạch toán kế toán xác định kết quả.	Nhắc lại kiến thức trọng tâm của bài	Nghe, ghi nhớ	3

3. Giao nhiệm vụ về nhà cho học sinh:

Thời gian: 03 phút

* Câu hỏi và bài tập:

1. Nội dung, kết cấu các TK sử dụng trong kế toán xác định kết quả?
2. Làm bài tập số 4, 5, chương 8 trang 221

* Hướng dẫn nghiên cứu bài tiếp theo:

Chương 8: KẾ TOÁN TIÊU THỤ THÀNH PHẨM VÀ XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ

8.3. KẾ TOÁN XÁC ĐỊNH KẾT QUẢ KINH DOANH

* **Tài liệu tham khảo bài sau:** Trường Cao đẳng KT - KT Vĩnh Phúc, *Giáo trình Kế toán tài chính*, NXB KH-XH, 2013, *Giáo trình Nguyên tắc, chuẩn mực quốc tế về kế toán và kế toán tài chính trong doanh nghiệp* - NXB Tài chính, 2008. GS.TS. Đặng Thị Loan, *Giáo trình Kế toán tài chính trong các doanh nghiệp* - NXB Kinh tế quốc dân, 2009.

4. Rút kinh nghiệm sau bài giảng

- Nội dung:
- Phương pháp:.....
- Phương tiện:
- Thời gian:
- Người học:

Ngày 14 tháng 11 năm 2014

THÔNG QUA TỔ BỘ MÔN

GIÁO VIÊN SOẠN

Lê Thị Hương

Ngô Thị Cẩm Linh

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN*(Dành cho sinh viên)*

Để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành Kinh tế các trường CĐ khu vực Trung du, Miền núi phía Bắc đạt hiệu quả nhất, đề nghị các em vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số vấn đề dưới đây bằng cách lựa chọn phù hợp với suy nghĩ, nguyện vọng của bản thân... Thông tin từ các câu hỏi chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu khoa học. Chân thành cảm ơn sự hợp tác của các em!

Câu 1: Dưới đây là biểu hiện một số kỹ năng giao tiếp của sinh viên cao đẳng khối ngành kinh tế. Em hãy vui lòng cho biết ý kiến của bản thân về mức độ cần thiết các biểu hiện của kỹ năng giao tiếp bằng cách đánh dấu (x) vào ô các em cho là phù hợp

STT	Các biểu hiện của kỹ năng giao tiếp	Mức độ		
		Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
2	Hiểu biết về nguyên tắc biết tôn trọng, tin tưởng, gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
3	Hiểu biết về kỹ năng nghe một cách tích cực để tăng cường hiệu quả giao tiếp			
4	Hiểu biết về kỹ năng tìm hiểu đối tác giao tiếp (sở thích, hoàn cảnh...)			
5	Hiểu biết về kỹ năng phối hợp phương tiện giao tiếp bằng ngôn ngữ và phi ngôn ngữ			
6	Hiểu biết về khả năng kiềm chế cảm xúc trong khi nhận xét ý kiến và tranh luận			

Câu 2: Em hãy vui lòng cho biết ý kiến của bản thân về mức độ quan trọng các biểu hiện của kỹ năng giao tiếp bằng cách đánh dấu (x) vào ô các em cho là phù hợp

STT	Các biểu hiện của kỹ năng giao tiếp	Mức độ		
		Rất quan trọng	Quan trọng	Không quan trọng
1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
2	Hiểu biết về nguyên tắc biết tôn trọng, tin tưởng, gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
3	Hiểu biết về kỹ năng nghe một cách tích cực để tăng cường hiệu quả giao tiếp			
4	Hiểu biết về kỹ năng tìm hiểu đối tác giao tiếp (sở thích, hoàn cảnh...)			
5	Hiểu biết về kỹ năng phối hợp phương tiện giao tiếp bằng ngôn ngữ và phi ngôn ngữ			
6	Hiểu biết về khả năng kiềm chế cảm xúc trong khi nhận xét ý kiến và tranh luận			

Câu 3: Em hãy vui lòng cho biết mức độ hiểu biết của bản thân về các biểu hiện của kỹ năng giao tiếp bằng cách đánh dấu (x) vào ô các em cho là phù hợp

STT	Các biểu hiện của kỹ năng giao tiếp	Mức độ		
		Hoàn toàn hiểu	Hiểu một phần	Chưa hiểu
1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
2	Hiểu biết về nguyên tắc biết tôn trọng, tin tưởng, gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
3	Hiểu biết về kỹ năng nghe một cách tích cực để tăng cường hiệu quả giao tiếp			
4	Hiểu biết về kỹ năng tìm hiểu đối tác giao tiếp			
5	Hiểu biết về kỹ năng phối hợp phương tiện giao tiếp bằng ngôn ngữ và phi ngôn ngữ			
6	Hiểu biết về khả năng kiềm chế cảm xúc trong khi nhận xét ý kiến và tranh luận			

Câu 4: Em hãy vui lòng cho biết kết quả rèn luyện kỹ năng giao tiếp của bản thân bằng cách đánh dấu X vào mức độ mà em cho là phù hợp nhất

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
2	Biết tôn trọng, tin tưởng, gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
3	Khả năng nghe một cách tích cực để tăng cường hiệu quả giao tiếp			
4	Khả năng tìm hiểu đối tác giao tiếp (sở thích, hoàn cảnh...)			
5	Khả năng phối hợp phương tiện giao tiếp bằng ngôn ngữ và phi ngôn ngữ			
6	Khả năng kiềm chế cảm xúc trong khi nhận xét ý kiến và tranh luận			

Bài tập tình huống

Tình huống 1: Sản phẩm của công ty bạn là sản phẩm cao cấp có uy tín chất lượng và thương hiệu trên thị trường. Tuy nhiên, khách hàng đến phàn nàn, không hài lòng về sản phẩm? Nếu là nhân viên bán hàng trong tình huống đó, bạn sẽ giải quyết như thế nào để giữ gìn thương hiệu của Công ty?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tình huống 2: Bạn là người bán hàng cho Công ty, khi có khách hàng vào mua hàng có biểu hiện phân vân khi cần mua sản phẩm của Công ty. Bạn làm thế nào để khách hàng mua sản phẩm của Công ty bạn.

.....

.....

.....

.....

.....

Tình huống 3: Là nhân viên bán hàng, bạn sẽ xử lý thế nào khi khách hàng xem quá nhiều sản phẩm nhưng rồi lại không mua sản phẩm nào?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Tình huống 4: Khi sản phẩm của doanh nghiệp bạn tham gia hội chợ triển lãm tại địa phương, bạn có được vinh dự thay mặt cho công ty tham gia phỏng vấn quảng bá sản phẩm trên truyền hình. Bạn sẽ trình bày về những nội dung gì?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

[illegible]

TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ MỨC ĐỘ XỬ LÝ TÌNH HUỐNG

TT	Tình huống	Biểu hiện của các mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
1	Tình huống 1 Sản phẩm của công ty bạn là sản phẩm cao cấp có uy tín chất lượng và thương hiệu trên thị trường. Tuy nhiên, khách hàng đến phản nàn, không hài lòng về sản phẩm? Nếu là nhân viên bán hàng trong tình huống đó, bạn sẽ giải quyết như thế nào để giữ gìn thương hiệu của Công ty?	-Tìm hiểu nhanh đặc điểm tâm lý khách hàng -Tìm hiểu nguyện vọng của khách hàng. - Nguyên nhân khách hàng phản nàn về sản phẩm. - Giới thiệu ưu thế của sản phẩm và có minh chứng rõ ràng.	Thể hiện được một phần cách xử lý trên.	Không thể hiện được các phương án giải quyết được.
2	Tình huống 2 Bạn là người bán hàng cho Công ty, khi có khách hàng vào mua hàng có biểu hiện phân vân khi cần mua sản phẩm của Công ty. Bạn làm thế nào để khách hàng mua sản phẩm của Công ty bạn.	- Tìm hiểu đặc điểm tâm lý khách hàng. - Hỏi và lắng nghe về những điều khách hàng còn phân vân. - Giải thích những vấn đề mà khách hàng còn phân vân. - Kiên nhẫn, có thiện chí thuyết phục khách hàng.	Thể hiện được một phần cách xử lý trên.	Không thể hiện được các phương án giải quyết được.
3	Tình huống 3 Là nhân viên bán hàng, bạn sẽ xử lý thế nào khi khách hàng xem quá nhiều sản phẩm nhưng rồi lại không mua sản phẩm nào?	-Tìm hiểu đặc điểm tâm lý khách hàng -Kiên nhẫn, có thiện chí khi giới thiệu với sản phẩm. -Hỏi khách hàng nguyên nhân vì sao không mua hàng. -Thân thiện, có thiện chí để khách hàng có thiện cảm với cửa hàng	Thể hiện được một phần cách xử lý trên.	Không thể hiện được các phương án giải quyết được.

TT	Tình huống	Biểu hiện của các mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
4	Tình huống 4 Khi sản phẩm của doanh nghiệp bạn tham gia hội chợ triển lãm tại địa phương, bạn có được vinh dự thay mặt cho công ty tham gia phỏng vấn quảng bá sản phẩm trên truyền hình. Bạn sẽ trình bày về những nội dung gì?	- Tìm hiểu đặc điểm tâm lý người nghe - Gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp - Chuẩn bị có hiệu quả nội dung cần thuyết trình. - Thuyết trình có hiệu quả về sản phẩm	Thể hiện được một phần cách xử lý trên.	Không thể hiện được các phương án giải quyết được.
5	Tình huống 5 Tại cửa hàng X, một khách hàng đến trả lại sản phẩm đã mua ngày hôm trước và còn la mắng nhân viên ăm ĩ tại cửa hàng, là nhân viên bán hàng, bạn xử lý thế nào trước tình huống trên.	-Tìm hiểu nguyên nhân vì sao trả lại sản phẩm. -Kiên nhẫn tìm hiểu những điểm chưa hài lòng của khách hàng. -Giải thích với khách hàng về những yêu cầu của nhà hàng. -Căn cứ vào yêu cầu của cửa hàng, đưa ra biện pháp giải quyết.	Thể hiện được một phần cách xử lý trên.	Không thể hiện được các phương án giải quyết được.

A. Đề kiểm tra giữa kỳ (trước khi tiến hành thực nghiệm)

ĐỀ KIỂM TRA

Môn: Kế toán tài chính

Thời gian: 60 phút

Lớp: CĐ KT 5A

Định khoản các nghiệp vụ kinh tế phát sinh sau: (đvt : 1000 đồng)

1. Mua nguyên vật liệu nhập kho, giá mua chưa thuế 400.000, thuế GTGT 10%, tiền hàng đã thanh toán toàn bộ bằng chuyển khoản.
2. Mua nguyên vật liệu dùng trực tiếp cho sản xuất sản phẩm không qua kho, giá mua chưa thuế là 250.000 (thuế GTGT 10 %), tiền hàng chưa thanh toán.
3. Tính ra tiền lương phải trả trong kỳ cho:
 - CN trực tiếp sản xuất sản phẩm 260.000 - Nhân viên bán hàng: 45.000
 - Nhân viên phân xưởng: 42.000 - Nhân viên quản lý DN: 35.000
4. Trích BHXH, BHYT, KPCĐ, BHTN theo tỷ lệ quy định.
5. Trích khấu hao TSCĐHH ở bộ phận sản xuất: 80.000, bộ phận QLDN: 40.000.
6. Xuất kho nguyên vật liệu để trực tiếp sản xuất sản phẩm 230.000.
7. Các chi phí khác bằng tiền mặt:
 - Chi quảng cáo: 45.000 (chưa bao gồm thuế GTGT 10 %)
 - Chi tiền điện: 28.000 (chưa bao gồm thuế GTGT 10 %), trong đó chi cho quản lý doanh nghiệp 9.000, cho sản xuất 19.000.
8. Xuất kho thành phẩm bán trực tiếp cho khách hàng B, giá bán 400.000, giá vốn chưa thuế là 290.000 (thuế GTGT 10%). Khách hàng chưa thanh toán.
9. Xuất kho thành phẩm bán trực tiếp cho khách hàng, giá vốn 250.000, giá bán chưa bao gồm thuế GTGT 10% là 150.000, trong đó: khách hàng đã thanh toán bằng tiền mặt 155.000, số còn lại chưa thanh toán.
10. Xuất kho thành phẩm bán trực tiếp cho khách hàng B, giá vốn 315.000, giá bán chưa thuế là 490.000 (thuế GTGT 10%). Khách hàng đã thanh toán bằng chuyển khoản.
11. Khách hàng A trả lại một số sản phẩm đã bán kỳ trước vì chất lượng kém, giá vốn của số sản phẩm bị trả lại là 80.000, giá bán chưa bao gồm thuế GTGT 10% là 120.000. Doanh nghiệp đã kiểm nhận nhập kho đủ và đã thanh toán bằng chuyển khoản.
12. Cuối kỳ, thực hiện các bút toán kết chuyển để xác định kết quả kinh doanh.

B. Đề thi kết thúc học phần (cuối học kỳ) sau thực nghiệm

ĐỀ THI KẾT THÚC HỌC PHẦN

Học phần: Kế toán tài chính

Thời gian: 120 phút (không kể thời gian phát đề)

Lớp: CD KT 5A

A. Lý thuyết (2 điểm):

Trình bày khái niệm tài khoản kế toán? Nội dung, kết cấu của tài khoản “Tài sản”, tài khoản “Nguồn vốn”?

B. Bài tập (8 điểm):

Tại Công ty Minh Phương tính thuế GTGT theo phương pháp khấu trừ, hạch toán hàng tồn kho theo phương pháp kê khai thường xuyên trong tháng 6/N có các nghiệp vụ kinh tế phát sinh sau: (ĐVT: 1.000 đồng)

1. Mua nguyên vật liệu về nhập kho, giá mua chưa bao gồm thuế GTGT là 140.000, thuế GTGT 10%, đã thanh toán bằng chuyển khoản. Chi phí thu mua thanh toán bằng tiền mặt 4.000.

2. Nhập kho công cụ dụng cụ giá mua bao gồm cả thuế GTGT 10% là 15.000, đã thanh toán bằng tiền mặt.

3. Mua tài sản cố định hữu hình, giá mua chưa bao gồm thuế GTGT là 160.000, thuế GTGT 10%, thanh toán bằng tiền gửi ngân hàng.

4. Bán một lô thành phẩm cho công ty B theo giá bán chưa bao gồm thuế GTGT 10% là 680.000, khách hàng chưa thanh toán. Biết giá vốn của lô hàng trên là 430.000.

5. Tính ra tổng tiền lương phải trả cho:

- Nhân viên bán hàng: 20.000

- Nhân viên quản lý doanh nghiệp: 30.000

6. Trích BHXH, BHYT, BHTN, KPCĐ theo tỷ lệ quy định

7. Trích khấu hao TSCĐ ở:

- Bộ phận bán hàng: 5.000

- Bộ phận quản lý DN: 9.000

8. Khách hàng B ở nghiệp vụ (4) chuyển khoản thanh toán toàn bộ tiền hàng.

9. Cuối kỳ, kết chuyển doanh thu, chi phí và xác định kết quả kinh doanh (biết thuế TNDN 22%).

Yêu cầu:

1. Định khoản các nghiệp vụ kinh tế phát sinh?

2. Phản ánh tình hình trên vào sơ đồ các tài khoản 632, 641, 642, 911.

TRƯỞNG KHOA

TRƯỞNG TỔ MÔN

GIÁO VIÊN RA ĐỀ

Ngô Thị Cẩm Linh

Lê Thị Hương

Kim Thị Thu Hằng

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN
(Dành cho giảng viên)

Gửi quý thầy cô!

Để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực Trung du, Miền núi phía Bắc đạt hiệu quả nhất, đề nghị các thầy (cô) vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số vấn đề dưới đây bằng cách lựa chọn phù hợp với suy nghĩ của bản thân. Thông tin từ các câu hỏi chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Rất mong nhận được sự hợp tác từ các thầy cô!

Câu 1: Thầy/cô cho biết ý kiến của mình (đánh dấu X vào ô tương ứng) về mức độ cần thiết của sự tích hợp một số kỹ năng mềm trong bài dạy môn học kế toán tài chính cho sinh viên khối ngành kinh tế trình độ cao đẳng?

Kỹ năng	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1. Kỹ năng thuyết phục			
3. Kỹ năng giao tiếp			
4. Kỹ năng làm việc nhóm			

Câu 2: Dưới đây là biểu hiện một số KNM của SV cao đẳng khối ngành kinh tế. Thầy/cô hãy cho biết đánh giá của mình về mức độ đạt được các kỹ năng đó của sinh viên bằng cách đánh dấu X vào mức độ mà thầy/cô cho là phù hợp nhất.

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
	Kỹ năng thuyết phục			
1.1	Kỹ năng xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng			
1.2	Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng			
1.3	Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng			
1.4	Kỹ năng chia sẻ, hợp tác			
1.5	Kỹ năng cảm hóa, tạo động lực cho đối tượng			

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
	2. Kỹ năng giao tiếp			
2.1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
2.2	Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
2.3	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
2.4	Kỹ năng nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp			
2.5	Kỹ năng phối hợp phương tiện giao tiếp			
2.6	Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp			
	3. Kỹ năng làm việc nhóm			
3.1	Kỹ năng tổ chức hoạt động nhóm			
3.2	Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm			
3.3	Kỹ năng làm việc hợp tác			
3.4	Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm			
3.5	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
3.6	Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm			

Xin thầy/cô vui lòng cho biết một số thông tin cá nhân:

- Tuổi..... Chức vụ:.....

- Trình độ học vấn..... Chuyên ngành được đào tạo.....

- Nghề nghiệp: Giảng viên ☐ Giáo viên ☐ Cán bộ, chuyên viên ☐

- Số năm công tác.....năm. Số năm làm công tác quản lý.....năm

- Đơn vị công tác:.....

+ Địa chỉ:

+ thuộc Thành phố ☐ Thị xã, thị trấn ☐ Nông thôn ☐

+ Khu vực: Trung du ☐ Miền núi ☐

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình, trách nhiệm của thầy/cô !

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN*(Dành cho sinh viên lớp TN và lớp ĐC)*

Gửi các em sinh viên!

Để phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên khối ngành kinh tế các trường cao đẳng khu vực Trung du, Miền núi phía Bắc đạt hiệu quả nhất, đề nghị các em vui lòng cho biết ý kiến của mình về một số vấn đề dưới đây bằng cách lựa chọn phù hợp với suy nghĩ, nguyện vọng của bản thân. Thông tin từ các câu hỏi chỉ sử dụng cho mục đích nghiên cứu. Rất mong nhận được sự hợp tác từ các em!

Câu 1: Các em cho biết ý kiến của mình (đánh dấu X vào ô tương ứng) về mức độ cần thiết của sự tích hợp một số kỹ năng mềm trong bài dạy môn học kế toán tài chính?

Kỹ năng	Rất cần thiết	Cần thiết	Không cần thiết
1. Kỹ năng thuyết phục			
3. Kỹ năng giao tiếp			
4. Kỹ năng làm việc nhóm			

Câu 2: Dưới đây là biểu hiện một số KNM của sinh viên cao đẳng khối ngành kinh tế. Em hãy cho biết đánh giá của mình về mức độ đạt được các kỹ năng đó bằng cách đánh dấu X vào mức độ mà em cho là phù hợp nhất.

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
	1.Kỹ năng thuyết phục			
1.1	Kỹ năng xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng			
1.2	Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng			
1.3	Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng			
1.4	Kỹ năng chia sẻ, hợp tác			
1.5	Kỹ năng cảm hóa, tạo động lực cho đối tượng			

STT	Các biểu hiện của kỹ năng mềm	Mức độ		
		Cao	Trung bình	Thấp
	2. Kỹ năng giao tiếp			
2.1	Hiểu biết về mục đích giao tiếp			
2.2	Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp			
2.3	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
2.4	Kỹ năng nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp			
2.5	Kỹ năng phối hợp phương tiện giao tiếp			
2.6	Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp			
	3. Kỹ năng làm việc nhóm			
3.1	Kỹ năng tổ chức hoạt động nhóm			
3.2	Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm			
3.3	Kỹ năng làm việc hợp tác			
3.4	Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm			
3.5	Kỹ năng lắng nghe tích cực			
3.6	Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm			

Xin em vui lòng cho biết thông tin cá nhân:

- Giới tính: Nam ☐ Nữ ☐ Dân tộc kinh ☐ Dân tộc thiểu số ☐

- Tuổi..... Sinh viên lớp..... Chuyên ngành.....

KhoaTrường.....

- Học lực: Giỏi ☐ Trung bình ☐ Khá ☐ Yếu ☐

- Địa bàn sinh sống của em và gia đình:

Thành phố ☐ Thị xã, thị trấn ☐ Nông thôn ☐

Thuộc vùng: Trung du ☐ Miền núi ☐

Xin chân thành cảm ơn sự hợp tác nhiệt tình của em!

**KẾT QUẢ THỰC NGHIỆM TÁC ĐỘNG
PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM THÔNG QUA DẠY HỌC TÍCH HỢP**

	KỸ NĂNG		ĐC trước	TN trước	ĐC sau 1	TN sau 1	ĐC sau 2	TN sau 2
1	Kỹ năng thuyết phục	1. Kỹ năng xử lý các tình huống khi thuyết phục đối tượng	1,74	1,77	1,71	1,86	1,74	1,97
2		2. Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ, phi ngôn ngữ trong diễn thuyết và giao tiếp với đối tượng	1,74	1,71	1,74	1,74	1,77	1,77
3		3. Kỹ năng chủ động tiếp cận đối tượng	1,89	1,86	1,83	1,89	1,86	1,91
4		4. Kỹ năng chia sẻ, hợp tác	1,86	1,83	1,86	1,89	1,86	1,97
5		5. Kỹ năng cảm hóa, tạo động lực cho đối tượng	1,89	1,86	1,89	1,91	1,83	2,00
			1,82	1,81	1,81	1,86	1,81	1,93
6	Kĩ năng giao tiếp	1. Hiểu biết về mục đích giao tiếp	1,94	1,97	1,91	2,06	1,94	2,14
7		2. Kỹ năng gây thiện cảm với đối tượng giao tiếp	1,97	1,91	1,91	1,94	1,94	2,00
8		3. Kỹ năng lắng nghe tích cực	1,83	1,74	1,83	1,83	1,83	1,83
9		4. Kỹ năng nắm bắt đặc điểm của đối tượng giao tiếp	1,74	1,80	1,77	1,94	1,74	2,09
10		5. Kỹ năng phối hợp các phương tiện giao tiếp	1,77	1,77	1,74	1,77	1,83	1,83
11		6. Kỹ năng kiềm chế cảm xúc trong giao tiếp	2,03	2,00	2,06	2,09	2,06	2,17
			1,88	1,87	1,87	1,94	1,89	2,01
12	Kỹ năng làm việc nhóm	1. Kỹ năng tổ chức hoạt động nhóm	1,71	1,71	1,74	1,97	1,71	2,20
13		2. Kỹ năng phát huy sự sáng tạo của các thành viên trong nhóm	1,74	1,74	1,74	1,86	1,74	1,94
14		3. Kỹ năng làm việc hợp tác	1,80	1,77	1,80	1,89	1,80	2,03
15		4. Kỹ năng chia sẻ với các thành viên trong nhóm	1,77	1,74	1,74	1,83	1,74	1,97
16		5. Kỹ năng lắng nghe tích cực	1,69	1,66	1,66	1,71	1,74	1,80
17		6. Kỹ năng đánh giá kết quả hoạt động của nhóm	1,86	1,80	1,77	1,91	1,77	2,00
			1,76	1,74	1,74	1,86	1,75	1,99
		ĐTB	1,82	1,80	1,81	1,89	1,82	1,98

KẾT QUẢ HỌC TẬP
Môn: Kế toán tài chính
Lớp CDKT 5A (Lớp thực nghiệm)

STT	Họ và tên	Điểm KT giữa kỳ (Đầu vào)	Điểm thi hết học phần (Đầu ra)	Ghi chú
1	Đàm Thị Lân	4,0	4,0	
2	Trần Việt Cường	6,0	6,0	
3	Ngô Thị Hồng Ái	8,0	8,0	
4	Đỗ Thị Vân Anh	6,0	6,0	
5	Nguyễn Mai Anh	4,0	4,0	
6	Vũ Thị Ngọc Anh	6,0	6,0	
7	Nguyễn Thị Ngọc Ánh	8,0	8,0	
8	Phùng Mạnh Cường	4,0	4,0	
9	Nguyễn Thị Thanh Châm	7,0	7,0	
10	Kim Thị Chuyên	6,0	6,0	
11	Nguyễn Thùy Dung	8,0	8,0	
12	Trịnh Thị Thùy Dung	5,0	5,0	
13	Nguyễn Thị Giang	5,0	5,0	
14	Nguyễn Thị Hà	6,0	6,0	
15	Nguyễn Thị Hoa	5,0	5,0	
16	Nguyễn Thị Hồng	8,0	8,0	
17	Thái Thị Huệ	7,0	7,0	
18	Ngô Thị Hương	4,0	4,0	
19	Nguyễn Thị Thu Hương	6,0	6,0	
20	Hà Thị Hường	6,0	6,0	
21	Trần Thị Hường	4,0	4,0	
22	Ngô Thị Phương Lê	8,0	9,0	
23	Cao Thùy Linh	8,0	9,0	
24	Nguyễn Thị Mai Linh	6,0	7,0	

STT	Họ và tên	Điểm KT giữa kỳ (Đầu vào)	Điểm thi hết học phần (Đầu ra)	Ghi chú
25	Phan Thị Diệu Linh	5,0	7,0	
26	Nguyễn Thị Loan	6,0	7,0	
27	Nguyễn Thị Tố Loan	6,0	7,0	
28	Phan Thị Hoa Mai	5,0	6,0	
29	Bùi Thị Ngân	6,0	7,0	
30	Hà Thị Ngân	4,0	6,0	
31	Hoàng Thị Hồng Nhung	5,0	7,0	
32	Nguyễn Thị Hồng Nhung	6,0	8,0	
33	Trần Thị thanh Thương	4,0	6,0	
34	Trần Thị Tố Uyên	8,0	9,0	
35	Phạm Thị Bảo Yến	6,0	8,0	

Giáo viên giảng dạy

Ngô Thị Cẩm Linh

KẾT QUẢ HỌC TẬP

Môn: Kế toán tài chính

Lớp CDKT 5B (Lớp đối chứng)

STT	Họ và tên	Điểm KT giữa kỳ (Đầu vào)	Điểm thi hết học phần (Đầu ra)	Ghi chú
1	Trần Thị Ngọc Anh	8,0	6,0	
2	Vũ Diệp Anh	8,0	6,0	
3	Nguyễn Thị Lộc Bích	4,0	8,0	
4	Dương Thị Dung	6,0	6,0	
5	Nguyễn Thị Kim Dung	8,0	5,0	
6	Nguyễn Thị Hạnh	6,0	7,0	
7	Nguyễn Thị Thu Hằng	7,0	8,0	
8	Bùi Thị Hiền	7,0	6,0	
9	Nguyễn Thị Thu Hoan	6,0	7,0	
10	Đào Thị Thu Huyền	4,0	5,0	
11	Nguyễn Thị Thu Huyền	4,0	4,0	
12	Nông Thị Thu Hương	5,0	5,0	
13	Trần Công Khanh	6,0	5,0	
14	Nguyễn Khánh Linh	5,0	6,0	
15	Nguyễn Thị Mai	6,0	6,0	
16	Nguyễn Thị Thanh Mai	6,0	6,0	
17	Trần Thị Tuyết Mai	7,0	7,0	
18	Nguyễn Văn Minh	6,0	6,0	
19	Lê Thanh Nam	4,0	4,0	
20	Cao Thị Thanh Nga	5,0	5,0	
21	Lê Thị Hồng Nhung	6,0	6,0	
22	Nguyễn Thị Nhung	6,0	6,0	
23	Tạ Thị Minh Phương	6,0	4,0	
24	Bùi Thị Phượng	6,0	6,0	
25	Nguyễn Thị Phương	8,0	8,0	

STT	Họ và tên	Điểm KT giữa kỳ (Đầu vào)	Điểm thi hết học phần (Đầu ra)	Ghi chú
26	Trần Thị Phương Thảo	4,0	4,0	
27	Nguyễn Hương Thảo	6,0	9,0	
28	Đỗ Thị Lan Thắm	4,0	4,0	
29	Trần Thị Thắm	8,0	8,0	
30	Văn Thị Thu	5,0	5,0	
31	Nguyễn Thị Thùy	5,0	6,0	
32	Phạm Hồng Thúy	6,0	4,0	
33	Nguyễn Thị Thu Trang	4,0	4,0	
34	Nguyễn Thị Xuân	8,0	8,0	
35	Nguyễn Diệu Yên	4,0	4,0	

Giáo viên giảng dạy

Ngô Thị Cẩm Linh