

# Tiêu chí đánh giá kĩ năng mềm của sinh viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Hải Dương

## Nguyễn Hải Trung

Trường Đại học Kỹ thuật Y tế Hải Dương  
Số 01 Vũ Hữu, phường Thanh Bình,  
thành phố Hải Dương, tỉnh Hải Dương, Việt Nam  
Email: trungnh80@gmail.com

**TÓM TẮT:** Trên cơ sở xác định hệ thống kĩ năng mềm cần hình thành và phát triển ở sinh viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Hải Dương, bao gồm 9 kĩ năng cụ thể như: kĩ năng nhận thức, kĩ năng làm việc theo nhóm, kĩ năng quản lí thời gian, kĩ năng giao tiếp, kĩ năng lãnh đạo bản thân, kĩ năng kiểm soát cảm xúc, kĩ năng vượt qua khủng hoảng, kĩ năng giải quyết xung đột, kĩ năng sáng tạo. Tác giả bài báo nghiên cứu, xây dựng tiêu chí đánh giá với các mức độ biểu hiện cụ thể theo hệ thống kĩ năng mềm của sinh viên. Bên cạnh đó, tác giả vận dụng hệ thống tiêu chí đánh giá kĩ năng mềm của sinh viên đã được xây dựng để tiến hành khảo sát, đánh giá của 33 giảng viên và 427 sinh viên tại 5 trường đại học trên địa bàn tỉnh Hải Dương.

**TỪ KHÓA:** Kĩ năng mềm; tiêu chí đánh giá; đánh giá kĩ năng mềm.

→ Nhận bài 27/5/2020 → Nhận bài đã chỉnh sửa 13/6/2020 → Duyệt đăng 15/8/2020.

## 1. Đặt vấn đề

Xã hội hiện đại với sự phát triển mạnh mẽ của khoa học, kĩ thuật và công nghệ đã tác động mạnh mẽ đến cuộc sống, hoạt động của con người, đòi hỏi mỗi cá nhân phải có khả năng thích ứng và phát triển, trong đó kĩ năng mềm (KNM) là kĩ năng (KN) được đặc biệt quan tâm. Bởi lẽ, KNM là một bộ phận của kĩ năng sống, nó có ảnh hưởng quan trọng đến khả năng thực hiện thành công các hoạt động thiết lập và phát triển mối quan hệ tương tác qua lại của mỗi cá nhân với những người xung quanh, dẫn đến những kết quả tích cực trong hoạt động nghề nghiệp dựa trên hệ thống tri thức liên quan đã được hình thành qua quá trình trải nghiệm. Thực tiễn tại các trường đại học (ĐH) nói chung và các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương nói riêng hiện nay cho thấy, quá trình hình thành và phát triển KNM cho sinh viên (SV) từng bước được lãnh đạo, giảng viên và SV quan tâm thực hiện, song kết quả của quá trình này chưa thực sự đạt được mục tiêu đã đề ra.

Trong những năm qua, một số tác giả ở trong nước cũng như ở nước ngoài đã công bố các công trình nghiên cứu với các chủ đề có liên quan đến KNM, giáo dục KNM cho SV các trường ĐH. Có thể kể đến một số nghiên cứu tiêu biểu của các tác giả tiêu biểu như: Huỳnh Văn Sơn [1],[2], Hoàng Hải [3], Lê Thị Hoài Lan [4], Lê Thị Hiếu Thảo [5], Bernd Schulz [6], Maria Cinque [7], Barbara Cimatti [8]... Ở các công trình đã công bố, các tác giả đã đề cập đến KNM và giáo dục KNM ở các góc độ khác nhau. Song những nghiên cứu này mới chủ yếu xác định được một số vấn đề lí luận về KNM và giáo dục KNM cho SV nhưng chưa thực sự hoàn chỉnh. Đặc biệt, chưa có công trình nghiên cứu nào đề cập đến việc xây dựng tiêu chí đánh giá KNM cho SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương.

## 2. Nội dung nghiên cứu

### 2.1. Hệ thống kĩ năng mềm cần hình thành và phát triển ở sinh viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Hải Dương

Trên cơ sở kế thừa những tài liệu nghiên cứu liên quan đã có, đồng thời dựa vào những kết quả nghiên cứu của mình, chúng tôi quan niệm rằng: KNM được hiểu là khả năng của cá nhân thực hiện thành công các hoạt động thiết lập và phát triển mối quan hệ tương tác qua lại giữa mình với những người xung quanh, dẫn đến những kết quả tích cực trong hoạt động nghề nghiệp dựa trên hệ thống tri thức liên quan đã được hình thành qua quá trình trải nghiệm. Bên cạnh những KN cứng (KN chuyên môn, nghiệp vụ) hệ thống KNM cần hình thành và phát triển cho SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương bao gồm 09 KN cụ thể sau: KN nhận thức; KN làm việc theo nhóm; KN quản lí thời gian; KN giao tiếp; KN lãnh đạo bản thân; KN kiểm soát cảm xúc; KN vượt qua khủng hoảng; KN giải quyết xung đột; KN sáng tạo.

### 2.2. Xây dựng tiêu chí đánh giá kĩ năng mềm của sinh viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Hải Dương

**\* Các yêu cầu cần đảm bảo khi xây dựng tiêu chí đánh giá KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương**

Khi xây dựng tiêu chí đánh giá KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương cần đảm bảo các yêu cầu như: Tính thực tiễn, tính hiện đại, tính khả thi, tính độc lập tương đối của các tiêu chí, tính phổ biến, tính toàn diện, tính cụ thể, tính phù hợp, tính thống nhất.

**\* Hệ thống tiêu chí đánh giá KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương**

Hệ thống tiêu chí đánh giá KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương được thể hiện qua Bảng 1 dưới đây:

**Bảng 1: Hệ thống tiêu chí đánh giá KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương**

## 1. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KĨ NĂNG TỰ NHẬN THỨC

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
1.1	Nhận thức về các giá trị của bản thân.	Không xác định được các ưu điểm, nhược điểm của bản thân.	Quan tâm xác định ưu, nhược điểm của bản thân nhưng chưa có khả năng gọi tên một cách chính xác.	- Xác định được ưu, nhược điểm của bản thân nhưng chưa đầy đủ. Bước đầu có khả năng gọi tên các đặc điểm, giá trị đó.	Xác định được ưu, nhược điểm của bản thân, biết cách tự giới thiệu và tự thể hiện bản thân nhưng chưa xác định được các biện pháp phát huy ưu điểm, khắc phục các nhược điểm.	Xác định đúng đắn, đầy đủ ưu, nhược điểm của bản thân và xác định được các biện pháp phát huy các ưu điểm, khắc phục các nhược điểm đó.
1.2	Nhận thức về hoạt động học tập, rèn luyện của bản thân.	Học tập thụ động, không quan tâm đến mục tiêu học tập, rèn luyện.	Học một cách tự phát, chưa có kế hoạch, chưa xác định rõ ràng các mục tiêu, nhiệm vụ học tập, rèn luyện).	Xác định được mục tiêu, nhiệm vụ học tập, rèn luyện, có khả năng tổ chức và thực hiện kế hoạch học tập. Nhưng các mục tiêu học tập chưa thực sự đầy đủ, thực hiện kế hoạch nêu ra chưa chủ động và trọn vẹn.	Xác định được mục tiêu, nhiệm vụ học tập, rèn luyện nhưng chưa xác định được một cách rõ ràng các bước phù hợp để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ. Chưa đủ kiên trì và ý chí duy trì thực hiện kế hoạch được nêu.	Xác định được mục tiêu, nhiệm vụ học tập, rèn luyện và các biện pháp phù hợp để thực hiện mục tiêu, nhiệm vụ đã xác định.
1.3	Nhận thức về hoạt động nghề nghiệp trong tương lai.	Không quan tâm đến giá trị nghề nghiệp, các hoạt động nghề nghiệp tương lai.	Quan tâm nhưng không xác định được các giá trị nghề nghiệp cần thiết.	Xác định được giá trị nghề nghiệp nhưng chưa thực sự đầy đủ.	Xác định được đầy đủ giá trị nghề nghiệp nhưng chưa xác định được các biện pháp hình thành giá trị đó.	Xác định được đầy đủ giá trị nghề nghiệp và xác định được các biện pháp hình thành giá trị đó.

## 2. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KN LÀM VIỆC THEO NHÓM

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
2.1	Thực hiện nhiệm vụ để đạt mục tiêu chung của nhóm.	Không thực hiện các nhiệm vụ để đạt được mục tiêu của nhóm.	Hiểu được cam kết của nhóm nhưng không thực hiện nhiệm vụ được phân công.	Hiểu được cam kết của nhóm nhưng thực hiện nhiệm vụ được phân công đạt kết quả thấp.	Tuân thủ, giám sát cam kết chung của nhóm và tích cực thực hiện nhiệm vụ được phân công.	Tích cực hỗ trợ nhóm xác định mục tiêu nhóm, tích cực tham gia các hoạt động để đạt được mục tiêu.
2.2	Phối hợp với các thành viên khác trong nhóm một cách hiệu quả.	Không tham gia hoạt động nhóm thậm chí thể hiện ý tưởng và ý kiến một cách không phù hợp với các thành viên khác trong nhóm.	Tham gia hoạt động nhóm một cách không tích cực hoặc thể hiện ý tưởng và ý kiến một cách không phù hợp với các thành viên trong nhóm.	Tham gia hoạt động nhóm một cách tích cực, thể hiện ý tưởng và ý kiến đôi khi chưa phù hợp với các thành viên khác trong nhóm.	Tham gia hoạt động nhóm một cách tích cực, thể hiện ý tưởng và ý kiến một cách phù hợp với các thành viên khác trong nhóm.	Chủ động tạo ra sự tương tác tích cực trong nhóm, thể hiện các ý tưởng cũng như ý kiến phù hợp với các thành viên trong nhóm.
2.3	Đóng góp vào sự phát triển của nhóm, chia sẻ ý tưởng, lắng nghe, thống nhất ý kiến.	Không tập trung, không tham gia hoặc từ chối tham gia vào hoạt động của nhóm trong quá trình trao đổi ý tưởng và thống nhất ý kiến chung.	Không cố gắng xác định các thay đổi cần thiết trong hoạt động, kể cả khi đã được chỉ định hoặc từ chối cùng làm việc để tiến hành các thay đổi.	Khi được chỉ định xác định các thay đổi cần thiết trong quá trình hoạt động và rất ít khi cùng làm việc để tiến hành các thay đổi.	Giúp cả nhóm xác định các thay đổi cần thiết trong quá trình hoạt động và cùng làm việc để tiến hành các thay đổi.	Tích cực, chủ động thúc đẩy cả nhóm cùng xác định các thay đổi cần thiết trong quá trình hoạt động và cùng làm việc để tiến hành các thay đổi.
2.4	Thể hiện được các vai trò khác nhau trong nhóm một cách hiệu quả.	Từ chối cơ hội hoặc từ chối yêu cầu thể hiện vai trò của mình trong nhóm.	Chưa thể hiện được vai trò của mình trong nhóm.	Cố gắng thể hiện nhiều hơn một vai trò trong nhóm nhưng thực hiện vai trò đó một cách miễn cưỡng, do được chỉ định chứ chưa chủ động thực hiện.	Có sự sẵn sàng thể hiện nhiều hơn một vai trò trong nhóm, có nỗ lực thực hiện các vai trò đó.	Có khả năng thể hiện hiệu quả hai vai trò trở lên trong nhóm làm việc, có sự phối hợp linh hoạt giữa các vai trò mà mình đảm nhận.

**3. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KĨ NĂNG QUẢN LÝ THỜI GIAN**

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
3.1	Xác định và lựa chọn công việc ưu tiên.	Không xác định được các công việc cần thực hiện.	Chưa xác định được đầy đủ các công việc cần thực hiện.	Xác định được các công việc cần thực hiện nhưng chưa phân loại được các công việc theo thứ tự ưu tiên.	Xác định rõ ràng các công việc cần thực hiện, phân loại được các công việc theo thứ tự ưu tiên nhưng chưa hoàn toàn chính xác.	Xác định rõ ràng các công việc cần thực hiện, phân loại chính xác các công việc theo thứ tự ưu tiên.
3.2	Phân bổ nguồn lực thời gian.	Không hoạch định được quỹ thời gian mình có, chưa biết phân bổ thời gian cho các công việc.	Hoạch định hiệu quả quỹ thời gian mình có; phân bổ thời gian theo thứ tự ưu tiên cho các công việc.	Hoạch định được quỹ thời gian mình có nhưng chưa biết phân bổ thời gian một cách hợp lý cho các công việc.	Hoạch định được quỹ thời gian mình có nhưng chưa phân bổ thời gian một cách hợp lý cho các công việc.	Hoạch định được quỹ thời gian mình có; phân bổ thời gian theo thứ tự ưu tiên cho các công việc.
3.3	Thói quen tích cực trong quản lý thời gian.	Không xác định được mục tiêu, kế hoạch thực hiện, đánh giá kết quả thực hiện.	Chưa xác định đúng mục tiêu, lập kế hoạch thực hiện, đánh giá kết quả thực hiện.	Xác định được mục tiêu, lập kế hoạch thực hiện, đánh giá kết quả thực hiện nhưng chưa thực sự đầy đủ.	Xác định mục tiêu, lập kế hoạch thực hiện, đánh giá kết quả thực hiện phù hợp với bản thân nhưng chưa có khả năng điều chỉnh mục tiêu.	Xác định được mục tiêu, lập kế hoạch, đánh giá kết quả thực hiện, tiến hành điều chỉnh mục tiêu phù hợp với mình.
3.4	Tích cực, chủ động tìm kiếm các công cụ quản lý thời gian.	Không tìm kiếm được các công cụ quản lý thời gian phù hợp với bản thân.	Tìm kiếm được các công cụ quản lý thời gian nhưng chưa phù hợp với bản thân.	Lựa chọn và sử dụng được một số công cụ đơn giản trong quản lý thời gian của bản thân.	Lựa chọn và sử dụng các công cụ quản lý thời gian của bản thân nhưng chưa linh hoạt.	Linh hoạt trong sử dụng các công cụ quản lý thời gian của bản thân.

**4. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KĨ NĂNG GIAO TIẾP**

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
4.1	Định hướng hoạt động giao tiếp.	Không quan tâm đến việc lựa chọn và sử dụng các biện pháp thực hiện quá trình tri giác đối tượng giao tiếp và phân đoán các tâm trạng và đặc điểm của đối tượng.	Chưa lựa chọn và sử dụng được các biện pháp thực hiện quá trình tri giác đối tượng giao tiếp và chưa phân đoán được các tâm trạng và đặc điểm của đối tượng giao tiếp.	Lựa chọn và sử dụng được một số biện pháp thực hiện quá trình tri giác đối tượng giao tiếp; chưa thường xuyên phán đoán chính xác được các tâm trạng và đặc điểm của đối tượng giao tiếp.	Lựa chọn và sử dụng hiệu quả các biện pháp thực hiện quá trình tri giác đối tượng giao tiếp; nhưng chưa thường xuyên phán đoán chính xác được các tâm trạng và đặc điểm của đối tượng.	- Lựa chọn và sử dụng hiệu quả các biện pháp thực hiện quá trình tri giác đối tượng giao tiếp; thường xuyên phán đoán chính xác được các tâm trạng và đặc điểm của đối tượng giao tiếp.
4.2	Định vị đối tượng giao tiếp.	Không hiểu biết về đối tượng giao tiếp. Chưa biết đặt vị trí của mình vào vị trí của đối tượng.	Chưa hiểu biết đầy đủ về đối tượng giao tiếp; chưa biết đặt vị trí của mình vào vị trí của đối tượng để thấu hiểu và thông cảm với đối tượng.	Hiểu biết về đối tượng giao tiếp nhưng chưa thực sự đầy đủ, bước đầu biết đặt vị trí của mình vào vị trí của đối tượng giao tiếp.	Hiểu biết đầy đủ về đối tượng giao tiếp; biết đặt vị trí của mình vào vị trí của đối tượng để thấu hiểu và thông cảm với đối tượng nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên hiểu biết đầy đủ về đối tượng giao tiếp, chủ động đặt vị trí của mình vào vị trí của đối tượng để thấu hiểu và thông cảm với đối tượng.
4.3	Điều khiển, điều chỉnh quá trình giao tiếp.	Không có khả năng hướng dẫn hành vi của mình theo nhiệm vụ, mục đích giao tiếp. Không thực hiện được hành vi ứng xử phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của đối tượng.	Chưa biết cách hướng dẫn hành vi của mình theo nhiệm vụ, mục đích giao tiếp phù hợp. Chưa có hành vi ứng xử thực sự phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của đối tượng.	Biết cách hướng dẫn hành vi của mình theo nhiệm vụ, mục đích giao tiếp nhưng hành vi ứng xử với đối tượng chưa thực sự phù hợp.	Biết cách hướng dẫn hành vi của mình theo nhiệm vụ, mục đích giao tiếp. Có hành vi ứng xử khoa học, chính xác, phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của đối tượng nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên biết cách hướng dẫn hành vi của mình theo nhiệm vụ, mục đích giao tiếp và có hành vi ứng xử khoa học, chính xác, phù hợp với nhu cầu, nguyện vọng của đối tượng.

## NGHIÊN CỨU THỰC TIỄN GIÁO DỤC

4.4	Sử dụng các phương tiện giao tiếp.	Không quan tâm đến việc lựa chọn và sử dụng các phương tiện giao tiếp phù hợp; kết hợp phương tiện ngôn ngữ và phi ngôn ngữ trong quá trình giao tiếp.	Chưa có khả năng lựa chọn và sử dụng các phương tiện giao tiếp phù hợp. Chưa biết kết hợp phương tiện ngôn ngữ và phi ngôn ngữ trong quá trình giao tiếp.	Bước đầu có khả năng lựa chọn và sử dụng các phương tiện giao tiếp ngôn ngữ và phi ngôn ngữ phù hợp; biết kết hợp phương tiện ngôn ngữ và phi ngôn ngữ trong quá trình giao tiếp nhưng chưa thực sự khéo léo.	Lựa chọn và sử dụng các phương tiện giao tiếp phù hợp; kết hợp khéo léo, nhuần nhuyễn giữa phương tiện ngôn ngữ và phi ngôn ngữ hiệu quả trong quá trình giao tiếp nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên lựa chọn và sử dụng các phương tiện giao tiếp phù hợp; kết hợp khéo léo, nhuần nhuyễn giữa phương tiện ngôn ngữ và phi ngôn ngữ hiệu quả trong quá trình giao tiếp.
4.5	Khả năng lắng nghe và phản hồi.	Không tập trung chú ý, kiên trì lắng nghe, nắm bắt được nội dung giao tiếp.	Chưa có khả năng tập trung chú ý, kiên trì lắng nghe, nắm bắt đầy đủ nội dung trong quá trình giao tiếp.	Tập trung chú ý, kiên trì lắng nghe nhưng chưa nắm bắt được đầy đủ và chính xác các nội dung trong quá trình giao tiếp.	Tập trung chú ý, kiên trì lắng nghe, nắm bắt đầy đủ nội dung trong quá trình giao tiếp nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên tập trung chú ý, kiên trì lắng nghe, nắm bắt được đầy đủ nội dung trong quá trình giao tiếp.

### 5. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG LÃNH ĐẠO BẢN THÂN

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
5.1	Xác định được mục tiêu, giá trị của bản thân.	Không có khả năng xác định được mục tiêu, giá trị của bản thân.	Quan tâm nhưng chưa xác định chính xác mục tiêu, giá trị của bản thân.	Xác định được mục tiêu, giá trị của bản thân nhưng chưa đầy đủ.	Xác định được mục tiêu, giá trị của bản thân nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên xác định được mục tiêu, giá trị của bản thân.
5.2	Tự giác và trách nhiệm đối với hoạt động của bản thân.	Không tự giác và trách nhiệm đối với hoạt động của bản thân.	Chưa tự giác và trách nhiệm đối với hoạt động của bản thân.	Bước đầu quan tâm đến trách nhiệm đối với hoạt động của bản thân.	Tự giác, trách nhiệm đối với hoạt động của mình nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên tự giác và trách nhiệm đối với hoạt động của bản thân.
5.3	Ra quyết định cho hoạt động của bản thân.	Không đưa ra được quyết định về việc lựa chọn các biện pháp thực hiện hoạt động.	Chưa đưa ra được quyết định phù hợp trong lựa chọn biện pháp thực hiện nhưng chưa phù hợp.	Đưa ra được quyết định trong lựa chọn biện pháp thực hiện hoạt động nhưng chưa thường xuyên.	Đưa ra quyết định về các biện pháp để thực hiện hoạt động phù hợp với bản thân nhưng chưa tìm ra biện pháp tối ưu.	Đưa ra quyết định nhanh chóng các biện pháp tối ưu để thực hiện hoạt động phù hợp với bản thân.

### 6. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG KIỂM SOÁT CẢM XÚC

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
6.1	Điều chỉnh hành động của cơ thể.	Không giữ được bình tĩnh trước những tình huống nảy sinh và hay có những hành động bột phát.	Chưa có khả năng bình tĩnh trước những tình huống nảy sinh nhưng ít khi có các hành động bột phát.	Bình tĩnh trước mọi tình huống xảy ra nhưng chưa thực sự có suy nghĩ tích cực trước những tình huống khó khăn; không thực hiện các hành động bột phát.	Bình tĩnh trước mọi tình huống xảy ra và luôn có suy nghĩ tích cực nhưng chưa thường xuyên; không thực hiện các hành động bột phát.	Thường xuyên bình tĩnh trước mọi tình huống xảy ra và luôn có suy nghĩ tích cực, không thực hiện các hành động bột phát.
6.2	Tìm kiếm biện pháp kiểm soát cảm xúc.	Không tự tin vào khả năng của bản thân và không tìm ra được biện pháp kiểm soát cảm xúc.	Chưa thực sự tự tin vào khả năng của bản thân, cố gắng vận dụng một số biện pháp kiểm soát cảm xúc nhưng chưa hiệu quả.	Tự tin vào khả năng của bản thân chưa tìm ra được biện pháp hoàn toàn phù hợp và hiệu quả để kiểm soát cảm xúc.	Tự tin vào khả năng của bản thân, tìm ra được biện pháp phù hợp để kiểm soát cảm xúc nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên tự tin vào khả năng của bản thân, tìm ra được biện pháp phù hợp để kiểm soát cảm xúc.

### 7. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG VƯỢT QUA KHỦNG HOẢNG

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
7.1	Xác định nguyên nhân dẫn đến khủng hoảng của bản thân.	Không xác định được nguyên nhân dẫn đến khủng hoảng.	Không xác định được chính xác nguyên nhân dẫn đến khủng hoảng.	Xác định được nguyên nhân dẫn đến khủng hoảng nhưng chưa xác định được mức độ khủng hoảng.	Xác định chính xác nguyên nhân dẫn đến khủng hoảng nhưng chưa xác định được mức độ khủng hoảng.	Xác định chính xác nguyên nhân dẫn đến khủng hoảng và mức độ khủng hoảng.

7.2	Cân bằng tâm lý trước những rủi ro, thất bại.	Không có khả năng chủ động đối diện với những áp lực, không lường trước được kết quả hoạt động.	Chưa có khả năng đối diện với những áp lực, chưa biết lường trước được một cách đầy đủ kết quả hoạt động.	Có khả năng đối diện với những áp lực nhưng chưa đủ bình tĩnh, lường trước được kết quả hoạt động.	Chủ động, bình tĩnh đối diện với những áp lực, lường trước kết quả hoạt động nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên chủ động, bình tĩnh đối diện với những áp lực, lường trước kết quả hoạt động.
7.3	Tạo động lực cho bản thân.	Không tìm ra được động lực cho bản thân.	Xác định được động lực cho bản thân nhưng chưa thực sự phù hợp.	Xác định được động lực tích cực cho bản thân, tìm ra được biện pháp để vượt qua khủng hoảng nhưng chưa thực sự mang lại hiệu quả.	Xác định được động lực tích cực cho bản thân và có khả năng tìm ra các biện pháp phù hợp để vượt qua khủng hoảng nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên xác định được động lực tích cực cho bản thân, có khả năng tìm ra biện pháp phù hợp để vượt qua khủng hoảng.

## 8. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG GIẢI QUYẾT XUNG ĐỘT

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
8.1	Xác định được phạm vi, nguyên nhân xung đột.	Không có khả năng xác định nguyên nhân dẫn đến xung đột.	Quan tâm nhưng chưa xác định được chính xác nguyên nhân dẫn đến xung đột.	Xác định được nguyên nhân dẫn đến xung đột nhưng chưa đầy đủ.	Xác định được nguyên nhân, đối tượng dẫn đến xung đột nhưng chưa xác định đúng mức độ xung đột.	Thường xuyên xác định được chính xác nguyên nhân, đối tượng dẫn đến xung đột và mức độ xung đột.
8.2	Giải thích, thuyết phục những người xung quanh.	Không có khả năng chia sẻ những ý kiến với những người có liên quan đến xung đột.	Chưa có khả năng chia sẻ những ý kiến đúng đắn với những người có liên quan đến xung đột.	Có khả năng chia sẻ những ý kiến với những người có liên quan đến xung đột nhưng chưa thực sự hiệu quả.	Có khả năng chia sẻ những ý kiến đúng đắn với những người có liên quan đến xung đột nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên chia sẻ ý kiến đúng đắn với những người có liên quan đến xung đột, nhận được sự tán thành của họ.
8.3	Hợp tác trong quá trình giải quyết xung đột.	Không có khả năng phối hợp với những người xung quanh trong giải quyết xung đột.	Chưa phối hợp hiệu quả với những người xung quanh tham gia giải quyết xung đột.	Chủ động phối hợp với những người xung quanh trong quá trình giải quyết hiệu quả xung đột nhưng chưa thực sự hiệu quả.	Chủ động phối hợp hiệu quả những người xung quanh tham gia giải quyết hiệu quả xung đột nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên tích cực, chủ động phối hợp hiệu quả những người xung quanh tham gia giải quyết hiệu quả xung đột.

## 9. NHÓM TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KỸ NĂNG SÁNG TẠO

TT	Tiêu chí	Mức độ				
		Kém	Yếu	Trung bình	Khá	Tốt
9.1	Xử lý nội dung của hoạt động học tập, rèn luyện nghề nghiệp.	Không quan tâm đến việc xử lý nội dung học tập, rèn luyện.	Chưa xử lý được nội dung của hoạt động học tập, rèn luyện.	Đưa ra được một số câu hỏi/ ý kiến trao đổi không trùng lặp.	Đưa ra được những câu hỏi/ ý kiến trao đổi không trùng lặp nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên đưa ra được những câu hỏi/ ý kiến trao đổi không trùng lặp.
9.2	Xử lý các nhiệm vụ có liên quan đến hoạt động học tập, rèn luyện nghề nghiệp.	Không quan tâm đến việc xử lý các nhiệm vụ học tập, rèn luyện.	Chỉ xác định được một số nhiệm vụ liên quan đến học tập, rèn luyện nhưng chưa xác định được biện pháp thực hiện phù hợp.	Xác định được đầy đủ các nhiệm vụ nhưng chưa xác định được chính xác mức độ quan trọng của chúng.	Xác định được đầy đủ các nhiệm vụ và mức độ quan trọng của chúng nhưng chưa thường xuyên.	Thường xuyên xác định được đầy đủ các nhiệm vụ và mức độ quan trọng của chúng.
9.3	Tư duy tích cực.	Không quan tâm đến việc tìm ra các biện pháp mới giải quyết các nhiệm vụ học tập, rèn luyện nghề nghiệp.	Bản khoăn, trăn trở trong việc cải tiến hoạt động của mình nhưng chưa tìm ra biện pháp mới giải quyết các nhiệm vụ.	Xác định được một số biện pháp mới giải quyết các nhiệm vụ học tập, rèn luyện nghề nghiệp nhưng chưa thực sự phù hợp.	Chủ động, nỗ lực suy nghĩ để tìm ra biện pháp mới giải quyết các nhiệm vụ học tập, rèn luyện nghề nghiệp phù hợp nhưng chưa mang lại hiệu quả.	Chủ động, nỗ lực suy nghĩ để tìm ra các biện pháp mới giải quyết hiệu quả các nhiệm vụ học tập, rèn luyện nghề nghiệp.

### 2.3. Vận dụng các tiêu chí đánh giá kĩ năng mềm trong đánh giá thực trạng kĩ năng mềm của sinh viên các trường đại học trên địa bàn tỉnh Hải Dương

Chúng tôi tiến hành khảo sát nhằm đánh giá thực trạng của đề tài nghiên cứu trên 33 giảng viên và 427 SV tại 5 trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương: ĐH Kỹ thuật Y tế Hải Dương, ĐH Sao Đỏ, ĐH Thành Đông, ĐH Hải Dương, ĐH Sư phạm Kỹ thuật Hưng Yên (cơ sở 3).

Chúng tôi nhận thấy rằng: Nhìn chung, có sự chênh lệch trong đánh giá về thực trạng mức độ KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương. Nhóm khách thể là SV đánh giá về KNM của mình và của các bạn ở mức cao hơn so với đánh giá về vấn đề này ở các GV (Nhóm khách thể là SV đánh giá mức độ KNM của SV đạt được ở mức “Khá” và “Tốt” cao hơn đánh giá của nhóm khách thể là GV). Điều này xuất phát từ việc SV chưa có được những hiểu biết đầy đủ về các tiêu chí đánh giá KNM, tiêu chí đánh giá KNM của mỗi SV là khác nhau, hay do SV đánh giá mang tính chủ quan, dựa vào cảm xúc hoặc do họ thiên vị khi đánh giá về bản thân và

những bạn học xung quanh.

### 3. Kết luận

Hệ thống tiêu chí đánh giá KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương được xây dựng mang tính hoàn thiện, là cơ sở quan trọng để giảng viên đánh giá mức độ KNM của SV, đồng thời nó là cơ sở để SV tự đánh giá mức độ KNM của bản thân có ý nghĩa hết sức quan trọng. Bởi vì, nó giúp các trường ĐH trong đó trực tiếp là đội ngũ giảng viên tổ chức thực hiện quá trình hình thành và phát triển KNM cho SV mang tính phù hợp và hiệu quả, giúp SV tự tổ chức quá trình rèn luyện, phát triển KNM của mình. Bên cạnh đó, việc xác định hệ thống KNM cần hình thành và phát triển cho SV và hệ thống tiêu chí đánh giá KNM của SV các trường ĐH trên địa bàn tỉnh Hải Dương được xây dựng hoàn thiện là tư liệu khoa học quan trọng giúp cho các nhà khoa học tham khảo để triển khai những nghiên cứu có liên quan đến KNM của SV, phát triển KNM cho SV và đánh giá KNM của SV các trường ĐH.

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Huỳnh Văn Sơn, (2013), *Khảo sát một vài biện pháp phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên đại học sư phạm*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, số 50, tr 68-77.
- [2] Huỳnh Văn Sơn (2019), *Đánh giá về thực trạng kĩ năng mềm của sinh viên một số trường đại học tại thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, tập 16, số 1, tr 37-47.
- [3] Hoàng Hải, (2016), *Phát huy vai trò của kĩ năng mềm trong việc nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo*, Tạp chí Xây dựng & Đô thị, số 50, tr.56-69.
- [4] Lê Thị Hoài Lan, (2017), *Phát triển kĩ năng mềm cho sinh viên Khoa Kinh tế, Trường Đại học Đồng Nai theo tiếp cận chuẩn đầu ra*, Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Đồng Nai, số 6, tr.80-85..
- [5] Lê Thị Hiếu Thảo, (2016), *Đổi mới tư duy nhận thức về kĩ năng mềm trong sinh viên thời đại công nghiệp 4.0*, Kí yếu hội thảo khoa học Trường Đại học Công nghệ Sài Gòn, tr.236-238.
- [6] Bernd Schulz, (Jun 2008), *The importance of soft skills: Education beyond academic knowledge*, Journal of Language and Communication, p.146-154.
- [7] Maria Cinque, (2016), *Lost on Translation – Soft skills development in European Countries*, University of Deusto, p.389-427.
- [8] Barbara Cimatti, (2016), *Defintion, developmetn, assessments of soft skills and their role for the quality of organizations and enterprises*, International Journal for Quality Research, p.97-130.

## CRITERIA FOR ASSESSING SOFT SKILLS OF STUDENTS AT UNIVERSITIES IN HAI DUONG PROVINCE

### Nguyen Hai Trung

Hai Duong Medical Technical University  
No.1 Vu Huu, Thanh Binh ward, Hai Duong city,  
Hai Duong province, Vietnam  
Email: trungnh80@gmail.com

**ABSTRACT:** *On the basis of identifying the system of soft skills that needs to be formed and developed for students at universities in Hai Duong province, which includes nine specific skills such as cognitive skills; teamwork skills, time management skills, communication skills, leadership skills, emotional control skills, crisis management skills, conflict resolution skills, and creativity skills; the author develops evaluation criteria with their specific levels of expression according to students' soft skills. In this article, the author has applied system of criteria for assessing the students' soft skills to conduct the survey of 33 teachers and 427 students at five universities in Hai Duong province.*

**KEYWORDS:** *Soft skills; evaluation criteria; soft skills assessment.*