

XÁC LẬP KHUNG KĨ NĂNG MỀM CỐT LÕI CHO SINH VIÊN ĐẠI HỌC - CƠ SỞ KHOA HỌC CHO XÂY DỰNG GIÁO TRÌNH

Lê Kim Liên

Học viện Phụ nữ Việt Nam
Email: lienlk@hvpnv.edu.vn

Article history

Received: 12/12/2025

Accepted: 12/01/2026

Published: 20/3/2026

Keywords

Soft skills, skill framework,
higher education, experiential
learning, integrated
curriculum

ABSTRACT

In the context of digital transformation and deep globalization, the labor market increasingly requires university graduates to possess not only disciplinary knowledge but also essential soft skills for adaptability, collaboration, and sustainable career development. The mismatch between soft skills training programs and business needs leads to a situation where many graduates are not ready for the workplace. This study aims to identify key soft skills for Vietnamese university students as a scientific basis for developing an integrated soft skills curriculum. A survey of 574 participants - including employers, experts, and students - was conducted using frameworks from OECD (2018), Trilling and Fadel (2009), and Robles (2012). Descriptive statistics and ANOVA analyses revealed four core skills with high consensus: collaboration, initiative, critical thinking, and adaptability/resilience. However, the ANOVA test indicates statistically significant differences ($p < .05$) in perceptions between students and the other two groups regarding both the importance and the degree of skill gaps. Students tend to underestimate the level of deficiency in key skills compared to the assessments of employers and experts, reflecting a gap between university education and the practical requirements of the labor market. The study recommends redesigning soft skills curricula through experiential and project-based learning, multi-source assessment, and stronger collaboration among universities, industry, and students to enhance graduates' employability and global integration in the digital era.

1. Mở đầu

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và chuyển đổi số diễn ra mạnh mẽ, yêu cầu của thị trường lao động đối với nguồn nhân lực ngày càng mở rộng, không chỉ dừng lại ở tri thức chuyên môn mà còn bao gồm các năng lực mềm như tư duy, thích ứng và hợp tác. Báo cáo The Future of Jobs Report 2023 của Diễn đàn Kinh tế Thế giới cho thấy các nhóm kĩ năng có tốc độ gia tăng nhu cầu cao nhất trong giai đoạn 2023-2027 bao gồm tư duy phân tích và sáng tạo, khả năng thích ứng - linh hoạt, cùng năng lực hợp tác và ảnh hưởng xã hội; đồng thời, khoảng 44% kĩ năng hiện tại của người lao động được dự báo sẽ thay đổi trong vòng 5 năm tới (World Economic Forum WEF, 2023). Những biến động này đặt ra yêu cầu cấp thiết đối với giáo dục đại học trong việc chuẩn bị cho người học năng lực thích ứng và học tập suốt đời.

Ở góc độ khoa học giáo dục, OECD (2018) khẳng định các kĩ năng xã hội - cảm xúc có vai trò quan trọng đối với kết quả học tập, năng suất lao động và sự tham gia xã hội. Tuy nhiên, việc phát triển và đánh giá kĩ năng mềm vẫn còn thiếu tính hệ thống và bằng chứng thực nghiệm, đặc biệt trong bối cảnh các quốc gia đang phát triển. Ở bình diện chính sách, UNESCO (2021) nhấn mạnh yêu cầu tái định hướng giáo dục đại học theo hướng công bằng, bền vững và có trách nhiệm xã hội, trong đó phát triển kĩ năng mềm được xem là nền tảng để hình thành công dân toàn cầu trong kỉ nguyên số.

Tại Việt Nam, trước tác động của Cách mạng công nghiệp 4.0, nhiều nghiên cứu đã đề xuất chuyển đổi mô hình đào tạo theo hướng phát triển năng lực. Mô hình CDIO được xem là một tiếp cận phù hợp nhằm tích hợp kiến thức chuyên môn, kĩ năng mềm và năng lực nghề nghiệp trong bối cảnh thực tiễn. Tuy nhiên, các nghiên cứu gần đây cho thấy việc rèn luyện kĩ năng mềm trong các trường đại học vẫn chủ yếu mang tính ngoại khóa, chưa được tích hợp hệ thống vào chương trình chính khóa và còn thiếu công cụ đánh giá chuẩn hóa, dẫn đến tình trạng sinh viên (SV) tốt nghiệp chưa đáp ứng đầy đủ yêu cầu của doanh nghiệp (Duong Kim Ngọc, 2024; Nguyễn Văn Tuấn, 2022).

Từ thực tiễn đó, có thể nhận thấy khoảng trống nghiên cứu trong việc xác lập một khung kỹ năng mềm cốt lõi cho SV đại học Việt Nam, vừa phản ánh nhu cầu của thị trường lao động, vừa có khả năng tích hợp vào chương trình đào tạo và đánh giá. Do đó, nghiên cứu này nhằm xác định các kỹ năng mềm cốt lõi cần thiết đối với SV đại học trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập quốc tế, làm cơ sở khoa học cho việc định hướng xây dựng giáo trình và mô hình đào tạo kỹ năng mềm tích hợp trong giáo dục đại học Việt Nam.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Tổng quan lý thuyết và khung phân tích

2.1.1. Khái niệm và phân loại kỹ năng mềm

Kỹ năng mềm được hiểu là tập hợp các năng lực cá nhân, xã hội và cảm xúc giúp con người tương tác hiệu quả, thích ứng với thay đổi và đạt hiệu quả trong học tập cũng như lao động. Theo OECD (2018), kỹ năng mềm được cấu trúc thành ba nhóm thành phần: (1) Kỹ năng nhận thức (tư duy phân biện, giải quyết vấn đề, sáng tạo); (2) Kỹ năng xã hội (hợp tác, giao tiếp, lãnh đạo); (3) Kỹ năng cảm xúc (tự kiểm soát, kiên trì, thích ứng). OECD đồng thời nhấn mạnh kỹ năng mềm được hình thành và phát triển trong hệ sinh thái học tập gồm gia đình, nhà trường và cộng đồng, trong đó giáo dục đại học giữ vai trò then chốt trong việc kết nối nhận thức, hành vi và giá trị.

Từ góc độ thị trường lao động, Robles (2012) thông qua khảo sát nhà tuyển dụng đã xác định các kỹ năng mềm cốt lõi mà doanh nghiệp kì vọng ở người lao động, đồng thời đề xuất thang đo Likert 5 mức để lượng hóa mức độ quan trọng của các kỹ năng này. Khung tiếp cận của Robles được nhiều nghiên cứu kế thừa nhằm đánh giá mức độ tương thích giữa đào tạo và yêu cầu nghề nghiệp.

Trong bối cảnh Việt Nam, Phạm Thị Quyên (2020) làm rõ sự khác biệt giữa kỹ năng cứng, kỹ năng sống và kỹ năng mềm, trong đó nhấn mạnh kỹ năng mềm là nhóm năng lực phi chuyên môn nhưng có tính chuyên giao cao, đóng vai trò hỗ trợ hiệu quả thực hiện công việc và phát triển nghề nghiệp. Cách tiếp cận này góp phần xác định rõ phạm vi khái niệm và tránh nhầm lẫn trong thiết kế chương trình đào tạo.

2.1.2. Mô hình lý thuyết, kinh nghiệm quốc tế và trong nước

Nhiều khung năng lực quốc tế đã được đề xuất nhằm định hướng phát triển kỹ năng thế kỉ XXI. Tiêu biểu là mô hình 4C của Trilling và Fadel (2009), gồm tư duy phân biện, sáng tạo, giao tiếp và hợp tác, sau đó được mở rộng trong các chương trình CDIO và Khung năng lực OECD Learning Compass 2030.

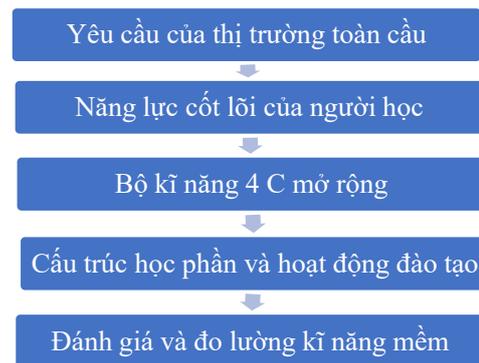
Ở Việt Nam, nhiều nghiên cứu đã chỉ ra rằng kỹ năng mềm chiếm tỉ trọng ngày càng lớn trong chuẩn đầu ra của giáo dục đại học, đồng thời cần được tích hợp vào các học phần chuyên môn theo các tiếp cận dựa trên năng lực như CDIO, học tập trải nghiệm và hợp tác với doanh nghiệp (Kolb, 2014; Dương Kim Ngọc, 2024; OECD, 2018).

2.1.3. Khung phân tích đề xuất

Kế thừa các khung lý thuyết và mô hình của World Economic Forum, OECD, Robles, nghiên cứu này đề xuất mô hình khung phân tích tích hợp (hình 1) nhằm xác định, đo lường và phát triển kỹ năng mềm của SV trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam.

Theo đó, khung phân tích kết hợp ba tầng logic: (1) *Tầng đầu vào - Yêu cầu thị trường*: dựa trên nhu cầu kỹ năng toàn cầu (Robles, 2012; World Economic Forum, 2023). Cụ thể, thị trường lao động trong kỉ nguyên chuyển đổi số và toàn cầu hóa đặt ra yêu cầu ngày càng cao về các kỹ năng phi chuyên môn - đặc biệt là năng lực hợp tác, tư duy phân biện, tính linh hoạt, khả năng thích ứng và chủ động học hỏi suốt đời; (2) *Tầng trung gian - Năng lực cốt lõi*: gồm ba miền kỹ năng (nhận thức, xã hội, cảm xúc) theo OECD (2018), được cụ thể hóa thành bốn năng lực 4C mở rộng gồm: Hợp tác - Tư duy phân biện - Thích ứng/Ứng biến - Chủ động/ Khởi xướng; (3) *Tầng đầu ra - Thiết kế và đánh giá học phần*: vận dụng CDIO, PBL và ELT để tích hợp kỹ năng vào chương trình đào tạo, gắn với chuẩn đầu ra và hệ thống đánh giá hành vi đa nguồn (OECD, 2018).

Khung này cho phép liên kết mục tiêu giáo dục đại học - nhu cầu thị trường lao động - phương pháp giảng dạy - công cụ đánh giá, tạo nên một hệ thống logic và thực tiễn để xác định và phát triển kỹ năng mềm thiết yếu cho SV Việt Nam trong kỉ nguyên hội nhập.



Hình 1. Khung phân tích tích hợp về kỹ năng mềm cho SV đại học

2.2. Phương pháp nghiên cứu

2.2.1. Thiết kế nghiên cứu và đối tượng khảo sát

Nghiên cứu được triển khai theo phương pháp khảo sát định lượng mô tả - so sánh đa tác nhân, kế thừa cách tiếp cận đo lường kỹ năng xã hội - cảm xúc của OECD (2018). Mô hình khảo sát ba bên gồm SV - chuyên gia - nhà tuyển dụng được lựa chọn nhằm phản ánh toàn diện nhu cầu, mức độ thiếu hụt và khoảng cách nhận thức về kỹ năng mềm từ các góc độ đào tạo và sử dụng lao động.

Mẫu nghiên cứu gồm ba nhóm đối tượng: (1) nhà tuyển dụng ($n = 50$) là cán bộ phụ trách nhân sự tại các doanh nghiệp thuộc nhiều lĩnh vực; (2) chuyên gia ($n = 50$) là giảng viên, nhà nghiên cứu trong lĩnh vực giáo dục và phát triển nguồn nhân lực; (3) SV ($n = 474$) đang theo học tại một số trường đại học ở Việt Nam, đại diện cho các khối ngành kinh tế, kỹ thuật và khoa học xã hội. Mẫu được lựa chọn theo phương pháp thuận tiện, phù hợp với điều kiện tiếp cận đối tượng trong thời gian khảo sát.

2.2.2. Cơ sở xây dựng và cấu trúc công cụ khảo sát

Công cụ nghiên cứu là bảng hỏi có cấu trúc, được xây dựng trên cơ sở tổng hợp các khung lý thuyết và mô hình đo lường kỹ năng mềm đã được kiểm chứng. Khung khái niệm và nguyên tắc đo lường đa tác nhân được kế thừa từ OECD (2018); thang đo Likert 5 mức và ngưỡng đánh giá mức độ quan trọng được tham chiếu từ Robles (2012); các nhóm kỹ năng trọng tâm được lựa chọn theo tiếp cận CDIO và kỹ năng thế kỷ XXI (Đương Kim Ngọc, 2024); và định hướng tích hợp kỹ năng mềm vào đào tạo chính khóa dựa trên Nguyễn Văn Tuấn (2022).

Bảng hỏi gồm 04 phần chính: (1) Thông tin chung của người tham gia (giới tính, lĩnh vực, kinh nghiệm/khóa học); (2) Đánh giá tầm quan trọng của 16 kỹ năng mềm tiêu biểu (thang đo Likert 5 mức, trong đó: 1 = Hoàn toàn không quan trọng; 2 = Không quan trọng; 3 = Bình thường/Trung lập; 4 = Quan trọng; 5 = Rất quan trọng); (3) Đánh giá mức độ thiếu hụt kỹ năng của SV theo cùng cấu trúc kỹ năng (thang đo Likert 5 mức - 5 điểm), trong đó: 1 = Không thiếu hụt; 2 = Thiếu hụt ít; 3 = Thiếu hụt ở mức trung bình; 4 = Thiếu hụt nhiều; 5 = Thiếu hụt rất nhiều; (4) Đề xuất yếu tố cần có trong giáo trình kỹ năng mềm, gồm nội dung, phương pháp giảng dạy và hình thức đánh giá.

2.2.3. Quy trình thu thập dữ liệu

Trước khi triển khai khảo sát chính thức, bảng hỏi được thử nghiệm sơ bộ với 15 người (5 nhà tuyển dụng, 5 chuyên gia, 5 SV) nhằm kiểm tra độ rõ ràng và tính phù hợp của các mục hỏi. Dữ liệu từ giai đoạn thử nghiệm chỉ phục vụ hiệu chỉnh công cụ và không đưa vào phân tích. Sau khi hoàn thiện, bảng hỏi chính thức được phát hành trực tuyến thông qua Google Forms (tại link: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScLidoGQWDjEs16gfTJFplsVcobvQ9JO4n8ZEv5pJju-6RRrg/viewform>; https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLScb0cgba3N_Pnt4UqCMCQqoTIpwx7XcQB94kGdyJTQT_R-ew/viewform; https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSf2pAj6Ca8KERooXvu2dpuq9_5J1kMtWkQXRtP02TQ4cH0i4Q/viewform) và phân phối qua email, mạng xã hội học thuật và các nhóm chuyên môn. Quá trình thu thập dữ liệu diễn ra trong hai tháng (4-5/2024), với tỉ lệ phản hồi hợp lệ đạt 93%, đáp ứng yêu cầu về độ tin cậy và tính bao quát của mẫu.

2.2.4. Phân tích và xử lý dữ liệu

Dữ liệu khảo sát được mã hóa, làm sạch và xử lý bằng phần mềm SPSS 20.0 theo các bước sau: (a) Thống kê mô tả: Tính toán tần suất, tỉ lệ phần trăm, giá trị trung bình (Mean) và độ lệch chuẩn (SD) nhằm xác định mức độ quan trọng và mức độ thiếu hụt của từng kỹ năng mềm theo đánh giá của ba nhóm đối tượng khảo sát; (b) Kiểm định ANOVA một yếu tố: Được sử dụng để so sánh sự khác biệt trong quan điểm giữa SV, nhà tuyển dụng và chuyên gia về tầm quan trọng cũng như mức độ thiếu hụt của các kỹ năng. Trong trường hợp dữ liệu không đáp ứng các giả định của ANOVA, phép kiểm định Kruskal - Wallis được sử dụng thay thế nhằm đảm bảo độ tin cậy của kết quả; (c) Ngưỡng ý nghĩa thống kê: Tất cả các phép kiểm định được thực hiện ở mức ý nghĩa $p < 0.05$, đảm bảo xác định được những khác biệt có ý nghĩa giữa các nhóm khảo sát. Phương pháp xử lý này giúp mô tả đầy đủ xu hướng đánh giá, phát hiện khoảng cách nhận thức giữa các nhóm, đồng thời củng cố độ tin cậy của kết quả thảo luận trong phần tiếp theo của nghiên cứu.

2.3. Kết quả khảo sát và bàn luận

2.3.1. Đánh giá tầm quan trọng của kỹ năng mềm cốt lõi

Kết quả phân tích cho thấy mức độ đồng thuận tương đối cao giữa ba nhóm đối tượng khảo sát (nhà tuyển dụng, chuyên gia và SV) về tầm quan trọng của bốn kỹ năng mềm cốt lõi: hợp tác, chủ động, tư duy phản biện và ứng biến/thích ứng. Điểm trung bình đánh giá của nhà tuyển dụng và chuyên gia đều vượt ngưỡng 4,0 trên thang Likert 5 mức, trong khi đánh giá của SV thấp hơn (dao động từ 3,61 đến 3,89), cho thấy sự khác biệt nhất định trong nhận thức về yêu cầu năng lực (bảng 1).

Kiểm định ANOVA một yếu tố xác nhận sự khác biệt giữa ba nhóm là có ý nghĩa thống kê đối với cả bốn kỹ năng ($p < .001$) (bảng 2). Phân tích hậu nghiệm Tukey HSD cho thấy khác biệt chủ yếu tập trung giữa SV với nhà tuyển dụng và SV với chuyên gia, trong khi đánh giá của hai nhóm gắn với thị trường lao động không có khác biệt đáng kể (bảng 3).

Hai kỹ năng có mức chênh lệch lớn nhất là ứng biến/thích ứng và chủ động, phản ánh mức độ coi trọng cao của thị trường lao động đối với năng lực thích ứng và tự khởi xướng hành động. Kết quả này phù hợp với các nghiên cứu quốc tế về kỹ năng cốt lõi trong môi trường làm việc hiện đại (Robles, 2012; World Economic Forum, 2023), đồng thời cho thấy sự tồn tại của khoảng cách nhận thức giữa SV và các chủ thể sử dụng lao động trong bối cảnh thị trường lao động biến động nhanh.

Bảng 2. Kết quả kiểm định ANOVA một yếu tố về đánh giá tầm quan trọng kỹ năng mềm

Kỹ năng	F	p
Hợp tác	9.84	< .001
Chủ động	11.27	< .001
Tư duy phân biện	13.02	< .001
Ứng biến/Thích ứng	15.46	< .001

*Ghi chú: One-way ANOVA, mức ý nghĩa $\alpha = 0.05$.

2.3.2. Nhận thức về mức độ thiếu hụt kỹ năng và khoảng cách đào tạo

Đối với nhận thức về mức độ thiếu hụt kỹ năng mềm, nhà tuyển dụng và chuyên gia đều đánh giá mức thiếu hụt của SV cao hơn đáng kể so với tự đánh giá của SV, đặc biệt ở các kỹ năng ứng biến/thích ứng, chủ động và năng lực thông tin (bảng 4).

Bảng 4. Nhận thức về mức độ thiếu hụt kỹ năng mềm của SV theo nhóm đối tượng
(Nguồn: Kết quả xử lý SPSS của tác giả, 2025)

Kỹ năng	Nhóm đối tượng	n	Mean	SD
Khả năng ứng biến	Nhà tuyển dụng	50	3.98	0.74
	Chuyên gia	50	4.05	0.69
	SV	474	3.21	0.81
Năng lực thông tin	Nhà tuyển dụng	50	4.06	0.71
	Chuyên gia	50	4.12	0.68
	SV	474	3.43	0.79
Tính chủ động	Nhà tuyển dụng	50	4.01	0.76
	Chuyên gia	50	3.84	0.73
	SV	474	3.29	0.82
Hiểu biết truyền thông	Nhà tuyển dụng	50	3.72	0.78
	Chuyên gia	50	3.89	0.75
	SV	474	3.51	0.77

Bảng 1. Đánh giá tầm quan trọng của các kỹ năng mềm cốt lõi theo nhóm đối tượng

Kỹ năng	Nhóm đối tượng	n	Mean	SD
Hợp tác	Nhà tuyển dụng	50	4.28	0.62
	Chuyên gia	50	4.34	0.58
	SV	474	3.89	0.71
Chủ động	Nhà tuyển dụng	50	4.22	0.65
	Chuyên gia	50	4.18	0.61
	SV	474	3.76	0.73
Tư duy phân biện	Nhà tuyển dụng	50	4.16	0.67
	Chuyên gia	50	4.31	0.59
	SV	474	3.68	0.75
Ứng biến/Thích ứng	Nhà tuyển dụng	50	4.30	0.60
	Chuyên gia	50	4.12	0.64
	SV	474	3.61	0.78

* Ghi chú: Thang đo Likert 5 mức (1 = Hoàn toàn không quan trọng; 5 = Rất quan trọng)

(Nguồn: Kết quả xử lý SPSS của tác giả, 2025)

Bảng 3. Kết quả so sánh cặp (Post-hoc Tukey HSD)

Kỹ năng	So sánh nhóm	Mean difference	p
Hợp tác	SV - Nhà tuyển dụng	- 0.39	.002
	SV - Chuyên gia	- 0.45	< .001
Chủ động	SV - Nhà tuyển dụng	- 0.46	< .001
	SV - Chuyên gia	- 0.42	< .001
Ứng biến	SV - Nhà tuyển dụng	- 0.69	< .001
	SV - Chuyên gia	- 0.51	< .001

* Ghi chú: Post-hoc Tukey HSD; chỉ trình bày các cặp có khác biệt có ý nghĩa thống kê.

* Ghi chú: Thang đo Likert 5 mức (1 = Không thiếu hụt; 5 = Thiếu hụt rất nhiều).

Trong khi hai nhóm bên ngoài nhà trường đánh giá mức thiếu hụt xấp xỉ 4,0 điểm, SV chỉ tự đánh giá ở mức trung bình.

Kết quả ANOVA cho thấy sự khác biệt giữa ba nhóm đạt ý nghĩa thống kê đối với tất cả các kỹ năng được khảo sát, với mức ý nghĩa rất cao ở các kỹ năng ứng biến, chủ động và năng lực thông tin ($p < .001$) (bảng 5). Phân tích Tukey HSD tiếp tục khẳng định khác biệt có ý nghĩa chủ yếu nằm giữa SV và hai nhóm còn lại (bảng 6). Những phát hiện này cho thấy sự tồn tại của một khoảng cách kèp trong đào tạo kỹ năng mềm ở bậc đại học: (1) khoảng cách giữa năng lực thực tế của SV và chuẩn năng lực của thị trường lao động; (2) khoảng cách giữa tự đánh giá của SV và đánh giá từ các bên liên quan.

Bảng 5. Kết quả kiểm định ANOVA một yếu tố về nhận thức mức độ thiếu hụt kỹ năng mềm của SV

Kỹ năng	F	p
Khả năng ứng biến	18.62	< .001
Năng lực thông tin	14.97	< .001
Tính chủ động	16.11	< .001
Hiểu biết truyền thông	4.28	.014

* Ghi chú: One - way ANOVA, mức ý nghĩa $\alpha = 0.05$.

Kết quả phù hợp với lập luận của OECD (2018) về hiện tượng thiên lệch tự báo cáo, đồng thời phản ánh hạn chế của môi trường đào tạo còn thiếu trải nghiệm nghề nghiệp thực tiễn, như đã được chỉ ra ở các nghiên cứu trong nước.

2.3.3. Đề xuất nội dung giáo trình kỹ năng mềm từ kết quả nghiên cứu

Từ các kết quả định lượng, nghiên cứu đề xuất định hướng phát triển giáo trình kỹ năng mềm theo hướng tập trung - tích hợp - dựa trên bằng chứng. Trước hết, giáo trình cần xác lập bốn kỹ năng hợp tác, tư duy phản biện, ứng biến/thích ứng và chủ động/khởi xướng như các trụ cột nội dung trung tâm, thay vì tiếp cận dàn trải. Thứ hai, giáo trình cần chuyển từ truyền đạt kiến thức sang phát triển năng lực hành vi trong bối cảnh, thông qua học tập trải nghiệm và học tập qua dự án, nhằm giúp SV hình thành chuẩn tham chiếu nghề nghiệp thực tế. Thứ ba, cần tăng cường sự tham gia của doanh nghiệp trong đồng thiết kế nội dung, đánh giá hành vi và phản hồi theo chuẩn nghề nghiệp, nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và thị trường lao động.

Trên cơ sở ba định hướng trên, nghiên cứu đề xuất Khung giáo trình kỹ năng mềm tích hợp (bảng 7) như một cấu trúc gợi ý để chuyển hóa kết quả định lượng thành thiết kế nội dung - phương pháp - đánh giá.

Bảng 7. Khung giáo trình kỹ năng mềm tích hợp đề xuất

Trụ cột kỹ năng	Năng lực hành vi đặc trưng	Phương pháp học tập khuyến nghị	Hình thức đánh giá - minh chứng
Hợp tác	Làm việc nhóm, giao tiếp hợp tác, điều phối nhóm đa văn hóa	Học tập dựa vào dự án, chu trình làm việc theo nhóm	Rubrics đánh giá nhóm, phản hồi đồng đẳng
Tư duy phản biện	Phân tích - đánh giá - lập luận	Thảo luận, nghiên cứu trường hợp, nhật ký phản tư	Bài luận phản biện, thuyết trình nhóm
Ứng biến - Thích ứng	Ứng phó thay đổi, học hỏi linh hoạt, kiểm soát cảm xúc	Mô phỏng, học tập trải nghiệm	Quan sát thực hành, đánh giá hành vi
Chủ động - Khởi xướng	Tự định hướng, ra quyết định, lãnh đạo bản thân	Xướng dự án/khởi nghiệp, “phòng khám” tư vấn	Báo cáo dự án, đánh giá 360 độ

(Nguồn: Kết quả khảo sát của tác giả, 2025)

Tóm lại, các đề xuất trên cho thấy giáo trình kỹ năng mềm cần được phát triển như một hệ thống học tập tích hợp, trong đó trụ cột kỹ năng được gắn chặt với hành vi quan sát được, tình huống nghề nghiệp, phương pháp trải nghiệm - dự án, và đánh giá đa nguồn. Cách thiết kế này vừa đáp ứng yêu cầu khoa học của nghiên cứu định lượng (liên hệ

trực tiếp với kết quả ANOVA/Post- hoc), vừa tạo cơ sở sự phạm để giảm khoảng cách nhận thức và khoảng cách năng lực giữa người học với thị trường lao động.

2.3.4. Một số bàn luận

Nhìn chung, nghiên cứu xác nhận bốn kỹ năng mềm cốt lõi có ý nghĩa nền tảng đối với SV đại học Việt Nam trong bối cảnh chuyển đổi số và hội nhập. Khoảng cách nhận thức nhất quán giữa SV và các chủ thể gắn với thị trường lao động cho thấy kỹ năng mềm cần được nhìn nhận như năng lực hành vi gắn với bối cảnh nghề nghiệp, không chỉ là tập hợp các kỹ năng mô tả. Về mặt thực nghiệm, nghiên cứu cung cấp bằng chứng định lượng đa nhóm về khoảng cách kỹ năng trong giáo dục đại học Việt Nam. Về mặt khái niệm và chính sách, kết quả gợi ý sự cần thiết phải chuẩn hóa khung kỹ năng mềm và tích hợp hệ thống vào chương trình đào tạo, nhằm nâng cao năng lực thích ứng và khả năng hội nhập của SV trong thị trường lao động đang biến động nhanh.

3. Kết luận

Nghiên cứu góp phần củng cố cách tiếp cận xem kỹ năng mềm như một cấu trúc năng lực hành vi tích hợp, thay vì tập hợp rời rạc các kỹ năng đơn lẻ. Việc xác nhận bốn kỹ năng cốt lõi - hợp tác, tư duy phản biện, ứng biến/thích ứng và chủ động - dựa trên dữ liệu đa tác nhân đã cung cấp thêm bằng chứng thực nghiệm cho các khung năng lực quốc tế (Robles, 2012; OECD, 2018; World Economic Forum, 2023), đồng thời làm rõ cơ chế hình thành khoảng cách nhận thức kỹ năng giữa người học và thị trường lao động trong bối cảnh giáo dục đại học Việt Nam. Kết quả nghiên cứu gợi mở định hướng đổi mới giáo trình kỹ năng mềm theo hướng tích hợp với chuẩn đầu ra và bối cảnh nghề nghiệp, chuyển trọng tâm từ truyền đạt nội dung sang phát triển hành vi thông qua học tập trải nghiệm và học tập qua dự án. Đồng thời, việc ghi nhận sự khác biệt có ý nghĩa thống kê trong đánh giá giữa SV và nhà tuyển dụng nhấn mạnh vai trò của cơ chế hợp tác nhà trường - doanh nghiệp trong thiết kế, triển khai và đánh giá các học phần kỹ năng mềm nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo và yêu cầu thực tiễn.

Tài liệu tham khảo

- Dương Kim Ngọc (2024). Lồng ghép đào tạo kỹ năng mềm trong hoạt động dạy học thời đại 4.0 tại Trường Đại học Trà Vinh. *Tạp chí Thiết bị Giáo dục: Nghiên cứu ứng dụng*, 2(305), 142-144.
- Kolb, D. A. (2014). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development* (2nd ed.). Pearson FT Press.
- Nguyễn Văn Tuấn (2022). Giáo dục kỹ năng mềm cho sinh viên đại học dựa trên dạy và học chính khóa. *Tạp chí Khoa học Giáo dục Việt Nam*, 18(12), 18-22. <https://doi.org/10.15625/2615-8957/12211204>
- OECD (2018). *Skills for social progress: The power of social and emotional skills*. OECD Publishing. <https://doi.org/10.1787/9789264226159-en>
- Phạm Thị Quyên (2020). Giải pháp nâng cao hiệu quả rèn kỹ năng mềm cho sinh viên các trường đại học. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Tân Trào*, 15, 49-54.
- Robles, M. M. (2012). Executive perceptions of the top 10 soft skills needed in today's workplace. *Business Communication Quarterly*, 75(4), 453-465. <https://doi.org/10.1177/1080569912460400>
- Trilling, B., & Fadel, C. (2009). *21st century skills: Learning for life in our times*. Jossey - Bass.
- UNESCO (2021). *Reimagining our futures together: A new social contract for education*. UNESCO Publishing.
- World Economic Forum (2023). *The Future of Jobs Report 2023*. World Economic Forum.