

THỰC TRẠNG VỀ NHU CẦU VÀ ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM CHO SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THỂ DỤC THỂ THAO HÀ NỘI

Nguyễn Thị Thoa, Lê Thị Thanh Hương
Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội

Tóm tắt: Bằng phương pháp phân tích và tổng hợp tài liệu, cũng như điều tra khảo sát bài báo đề cập đến những hiểu biết về kỹ năng mềm, thực trạng về nhận thức của sinh viên về phát triển kỹ năng mềm, thực trạng về nhu cầu được giáo dục kỹ năng mềm, những khó khăn của sinh viên trong việc phát triển kỹ năng mềm, đề xuất một số biện pháp phát triển kỹ năng mềm cho sinh viên Trường Đại học Sư phạm Thể dục Thể thao Hà Nội.

Từ khóa: kỹ năng mềm, phát triển kỹ năng mềm, sinh viên.

CURRENT SITUATION, NEEDS, AND PROPOSED MEASURES FOR DEVELOPING SOFT SKILLS FOR STUDENTS AT HANOI UNIVERSITY OF PHYSICAL EDUCATION AND SPORTS

Nguyen Thi Thoa, Le Thi Thanh Huong
Hanoi University of Physical Education and Sports

Abstract: By the method of analyzing and synthesizing documents, as well as investigating and surveying articles, the understanding of soft skills, the current situation of students' perception of soft skills development, the current situation of the need for soft skills education, the difficulties of students in developing soft skills, etc proposing a number of measures to develop soft skills for students of Hanoi University of Education and Sports.

Keywords: soft skills, soft skills development, students.

Nhận bài: 18/01/2025

Phản biện: 18/02/2025

Duyệt đăng: 24/02/2025

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Trong bối cảnh cách mạng công nghệ 4.0 tác động mạnh mẽ và sâu sắc đến tất cả các ngành nghề, giáo dục đại học cần thay đổi để đáp ứng yêu cầu thời đại. Sản phẩm đào tạo của trường đại học không chỉ cần có kiến thức mà còn cần trang bị nhiều kỹ năng cần thiết cho hoạt động nghề nghiệp tương lai. Kỹ năng mềm (KNN) đóng vai trò quan trọng trong sự thành công của mỗi cá nhân, đặc biệt là trong lĩnh vực giáo dục thể chất, nơi mà sự tương tác giữa giáo viên và học sinh, đồng nghiệp là yếu tố then chốt.

KNN của sinh viên (SV) sư phạm không phải là những kỹ năng nghề nghiệp trực tiếp, mà là những kỹ năng tạo ra sự thích ứng của giáo viên trong môi trường làm việc ở trường phổ thông; đó là những kỹ năng đóng góp hiệu quả đặc biệt tạo ra sự tương tác đặc biệt giữa giáo viên và các đối tượng khác trong quan hệ nghề nghiệp; và cũng là những điều kiện để hỗ trợ giáo viên đạt đến hiệu quả đỉnh cao của nghề nghiệp nếu phát huy tốt những kỹ năng nghề nghiệp.

Trong khuôn khổ bài viết tác giả tìm hiểu về nhận thức của SV về việc phát triển KNN cũng như nhu cầu được giáo dục KNN và đề xuất các biện pháp phát triển KNN là việc làm rất cần thiết để SV Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội

thích ứng với hoạt động học tập cũng như hoạt động nghề nghiệp tương lai.

II. NỘI DUNG NGHIÊN CỨU

2.1. Một số vấn đề lý luận về KNN và phát triển KNN

Thuật ngữ KNN xuất hiện trên thế giới từ những năm 1980 và đến năm 2000 đã trở thành một khái niệm phổ biến. Trong suốt quá trình lao động, các chuyên gia nhận ra rằng thực tế các kỹ năng làm việc của người lao động vẫn chưa đủ để có thể đáp ứng thực tiễn. Người lao động chưa tự tin, uyển chuyển và linh hoạt trong quá trình làm việc. Điều mà người lao động thường thiếu đó chính là sự áp dụng mềm mại và sáng tạo những gì đã học cũng như khả năng giao tiếp, thiết lập quan hệ với đồng nghiệp và quản lý thời gian... Vì thế, thuật ngữ KNN xuất hiện và vấn đề nghiên cứu về KNN trong nghề nghiệp cũng như phát triển KNN cho người lao động rất được quan tâm.

Tổ chức Ngân hàng Thế giới gọi thế kỷ 21 là kỷ nguyên của kinh tế dựa vào kỹ năng – Skills Based Economy ([http:// www. librarything.com/ work/5395375](http://www.librarything.com/work/5395375)). Năng lực của con người được đánh giá trên cả 3 khía cạnh: Kiến thức, kỹ năng và thái độ. Các nhà khoa học trên thế giới cho rằng để thành đạt trong cuộc sống thì KNN (trí tuệ

cảm xúc) chiếm 75%, kỹ năng cứng (trí tuệ logic) chỉ chiếm 25% (<http://www.softskillsinstitution.com/faq.htm>). Ngày nay trình độ học vấn và các bằng cấp chưa đủ để quyết định trong việc tuyển dụng lao động của nhiều doanh nghiệp và người sử dụng lao động. Họ còn căn cứ vào yếu tố cá nhân như kỹ năng, sự nhạy bén trong xử lý công việc và giao tiếp của mỗi người lao động, các yếu tố này được người ta gọi là “KNN” (Soft skills). Theo điều tra của Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội năm 2015, trong tổng số các SV tốt nghiệp hàng năm, hơn 13% phải được đào tạo lại hoặc bổ sung kỹ năng, gần 40% phải được kèm cặp lại tại nơi làm việc và 41% cần thời gian làm quen với công việc. Trong khi đó, hầu hết các trường Đại học quan tâm nhiều đến việc trang bị kiến thức mà ít quan tâm đến trang bị KNN cho SV, đó là một tồn tại trong đào tạo. Vì vậy, phát triển một số KNN cho SV trong các trường cao đẳng, đại học là cần thiết trong thời kỳ hội nhập hiện nay.

KNN không thể “cố định” với những ngành nghề khác nhau. Mỗi ngành nghề khác nhau sẽ có một mô hình kỹ năng nghề khác nhau. Chính trong việc xác định kỹ năng nghề thì những kỹ năng cơ bản và đặc trưng mang tính chuyên môn - nghiệp vụ và những KNN cũng chưa được phân định rạch ròi. Nhưng một thực tế không thể phủ nhận là ở mỗi một nghề nghiệp sẽ có những kỹ năng nghề nghiệp cơ bản và những kỹ năng hỗ trợ nghề nghiệp theo hướng giúp chủ thể nghề nghiệp thích ứng - thích nghi, dễ hoà nhập với môi trường mang tính “xã hội”, chủ động và linh hoạt để vận dụng - triển khai kỹ năng nghề nghiệp đó chính là KNN. Vì thế, mỗi nghề nghiệp khác nhau sẽ có những KNN khác nhau.

Giáo dục KNN cho SV thường được thực hiện một cách đa dạng. Như đã nói ở trên, KNN phải

được hình thành bằng con đường trải nghiệm đích thực. Trên cơ sở những hoạt động phong trào Đoàn - Hội, những hoạt động ngoài giờ lên lớp, những hoạt động tập thể, các khóa huấn luyện... những KNN sẽ dần dần được phát triển ở SV. Tuy nhiên, sự phát triển ấy cũng không hoàn toàn tích cực nếu như thiếu sự tác động có chủ đích của các tổ chức có nhiệm vụ chuyên biệt: Ban giám hiệu, Phòng Quản lý đào tạo và công tác SV, các bộ môn... cần có những định hướng mang tính chất chiến lược và có những kế hoạch cụ thể để việc phát triển KNN. Tích hợp nội dung giáo dục KNN vào các học phần liên quan. Giáo dục KNN thông qua sinh hoạt ngoại khóa và hoạt động cộng đồng; giáo dục KNN thông qua thực hành, trải nghiệm các chương trình được tổ chức chuyên biệt.

Đối với SV sư phạm TĐTT thì ngoài những KNN – Kỹ năng giao tiếp (Communication skills) – Kỹ năng làm việc nhóm hiệu quả (Teamwork skills) – Kỹ năng giải quyết vấn đề (Problem solving skills) – Kỹ năng sáng tạo và mạo hiểm (Initiative and enterprise skills) – Kỹ năng lập kế hoạch và tiến hành công việc (Planning and organising skills) – Kỹ năng quản lý bản thân (Self management skills) – Kỹ năng học tập (Learning skills) – Kỹ năng về công nghệ (Technology skills)...thì những KNN đặc thù cho hoạt động nghề nghiệp như: Kỹ năng tư vấn tập luyện, Kỹ năng theo dõi, đánh giá hiệu quả tập luyện, Kỹ năng tổ chức các hoạt động thể thao quần chúng, Kỹ năng sử dụng các thiết bị tập luyện rất cần được hình thành và phát triển từ ngay khi còn trên ghế nhà trường.

2.2. Thực trạng và nhu cầu phát triển KNN của SV Trường ĐHSPTĐTT Hà Nội

Sau khi khảo sát thực trạng cũng như nhu cầu phát triển KNN của 185 SV Trường ĐHSPTĐTT Hà Nội chúng tôi thu được một số kết quả sau đây:

Bảng 1. Nhận thức của SV về phát triển KNN

Nhận thức của SV về phát triển kỹ năng mềm	Tỉ lệ (%)
Không quan trọng và không cần thiết	3,1
Bình thường	10,7
Quan trọng và cần thiết	38,4
Rất quan trọng và rất cần thiết	47,8

Qua kết quả khảo sát ở bảng 1 có thể thấy phần lớn SV nhận thức được tầm quan trọng của KNN: rất quan trọng và rất cần thiết: 47,8%; quan trọng và cần thiết: 38,4%. Như vậy, tổng cộng có 86,2% SV đánh giá KNN là quan trọng hoặc rất quan

trọng. Điều này cho thấy SV ngày càng nhận thức rõ hơn về vai trò của KNN trong học tập và công việc. Tuy nhiên, vẫn còn một bộ phận nhỏ SV chưa đánh giá cao tầm quan trọng của KNN: bình thường: 10,7%; không quan trọng và không cần

thiết: 3,1%.

Để nâng cao nhận thức của SV về KNN, nhà trường có thể: Tổ chức các buổi hội thảo, chuyên đề về KNN. Tích hợp các khóa học KNN vào chương trình đào tạo. Tạo điều kiện cho SV tham

gia các hoạt động ngoại khóa để rèn luyện KNN. Ngoài ra, bản thân SV cũng cần chủ động tìm hiểu và rèn luyện KNN thông qua các hoạt động tự học, tham gia câu lạc bộ, đội nhóm, và các hoạt động tình nguyện.

Bảng 2. Nhu cầu được giáo dục KNN chuyên sâu trong giáo dục thể chất

Nhu cầu được giáo dục KNN (tỉ lệ %)					
	Rất cần thiết	Cần thiết	Bình thường	Ít cần thiết	Không cần thiết
Kỹ năng tư vấn tập luyện	61.4	28.0	10,6	0	0
Kỹ năng theo dõi, đánh giá hiệu quả tập luyện	53.7	28.2	11,7	6,4	0
Kỹ năng tổ chức các hoạt động thể thao quần chúng	40,1	33,2	16,5	10,2	0
Kỹ năng sử dụng các thiết bị tập luyện	40,4	41,1	8,3	10,2	0

Qua kết quả khảo sát tại bảng 2 có thể thấy nhu cầu được giáo dục KNN của SV rất cao, đặc biệt là trong lĩnh vực thể thao và tập luyện. Dưới đây là phân tích chi tiết:

Kỹ năng tư vấn tập luyện: Đây là kỹ năng được SV đánh giá cao nhất, với 61,4% cho rằng "rất cần thiết" và 28,0% cho rằng "cần thiết". Điều này cho thấy SV có nhu cầu lớn trong việc được hướng dẫn và tư vấn về các phương pháp tập luyện hiệu quả và an toàn.

Kỹ năng theo dõi, đánh giá hiệu quả tập luyện: 53,7% SV cho rằng kỹ năng này "rất cần thiết" và 28,2% cho rằng "cần thiết". Điều này phản ánh mong muốn của SV trong việc theo dõi và đánh giá tiến trình tập luyện của bản thân, từ đó điều chỉnh và tối ưu hóa kết quả.

Kỹ năng sử dụng các thiết bị tập luyện: Kỹ năng này cũng được đánh giá cao, với 41,1% cho rằng "cần thiết" và 40,4% cho rằng "rất cần thiết". Điều này cho thấy SV mong muốn được trang bị kiến thức và kỹ năng sử dụng các thiết bị tập luyện một cách thành thạo và hiệu quả.

Kỹ năng tổ chức các hoạt động thể thao quần chúng: Kỹ năng này có tỷ lệ "rất cần thiết" thấp hơn (40,1%), nhưng vẫn có 33,2% SV cho rằng "cần thiết". Điều này cho thấy SV cũng quan tâm đến việc tổ chức và tham gia các hoạt động thể thao cộng đồng, tuy nhiên mức độ quan tâm không cao bằng các kỹ năng liên quan trực tiếp đến tập luyện cá nhân.

Nhận xét chung: Nhìn chung, SV có nhu cầu

rất lớn đối với các KNN liên quan đến lĩnh vực thể thao và tập luyện. Các kỹ năng tư vấn, theo dõi, đánh giá và sử dụng thiết bị tập luyện được đánh giá cao nhất. Điều này cho thấy nhà trường cần chú trọng đến việc cung cấp các khóa học và chương trình đào tạo KNN phù hợp với nhu cầu của SV.

Qua kết quả khảo sát có thể thấy SV gặp khá nhiều khó khăn trong quá trình phát triển KNN. Dưới đây là phân tích chi tiết:

Thiếu môi trường để rèn luyện: Đây là khó khăn lớn nhất mà SV gặp phải, với 40,9% cho rằng đây là vấn đề chính. Điều này cho thấy nhà trường cần tạo ra nhiều cơ hội và môi trường hơn cho SV rèn luyện KNN thông qua các hoạt động ngoại khóa, câu lạc bộ, đội nhóm, và các dự án thực tế.

Thiếu sự đào tạo từ giảng viên và chương trình đào tạo chưa phù hợp: 23,1% SV cho rằng họ không được giảng viên đào tạo về KNN hoặc chương trình đào tạo chưa phù hợp. Điều này cho thấy cần có sự đổi mới trong chương trình đào tạo và phương pháp giảng dạy để tích hợp KNN vào các môn học chính khóa.

Thiếu kinh phí để tham gia các khóa đào tạo KNN: 20,4% SV gặp khó khăn về kinh phí khi muốn tham gia các khóa đào tạo KNN. Điều này cho thấy cần có các chính sách hỗ trợ tài chính hoặc các khóa học miễn phí/chi phí thấp để tạo điều kiện cho SV tiếp cận với các khóa đào tạo KNN.

Thiếu thời gian: 9,5% SV cho rằng họ không có đủ thời gian để phát triển KNN. Điều này cho thấy SV cần có sự sắp xếp thời gian hợp lý và ưu tiên cho việc phát triển KNN.

Không có khó khăn gì: Chỉ có 6,1% SV cho rằng họ không gặp khó khăn gì trong việc phát triển KNN.

Nhận xét chung: Khó khăn lớn nhất của SV là thiếu môi trường để rèn luyện KNN. Nhà trường cần có những biện pháp cụ thể để giải quyết những khó khăn này, như tạo ra nhiều cơ hội rèn luyện, đổi mới chương trình đào tạo, hỗ trợ tài chính và giúp SV quản lý thời gian hiệu quả.

2.3. Đề xuất một số biện pháp phát triển KNN cho SV Trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội

Xuất phát từ kết quả điều tra về thực trạng nhận thức và nhu cầu phát triển KNN của SV Sư phạm TDTT Hà Nội, nghiên cứu đề xuất một số biện pháp phát triển KNN cho SV trường Đại học Sư phạm TDTT Hà Nội như sau:

Biện pháp 1. Định hướng nghiên cứu có hệ thống về KNN cho SV

Nghiên cứu có hệ thống về KNN cho SV là một chủ đề quan trọng và cần thiết trong bối cảnh hiện nay, khi mà các nhà tuyển dụng ngày càng đánh giá cao vai trò của KNN bên cạnh kiến thức chuyên môn. Dưới đây là một số khía cạnh quan trọng cần được quan tâm khi nghiên cứu về vấn đề này:

- Xác định các KNN thiết yếu cho SV sư phạm trong bối cảnh hiện tại và tương lai.
- Đánh giá thực trạng KNN của SV.
- Đề xuất các giải pháp phát triển KNN hiệu quả.
- Đo lường và đánh giá hiệu quả của các giải pháp.

Biện pháp 2. Xác định rõ mục tiêu và nhu cầu phát triển KNN cho SV

- Nghiên cứu và khảo sát: Tiến hành khảo sát SV, giảng viên và cựu SV để xác định những KNN nào là quan trọng và cần thiết cho SV sư phạm giáo dục thể chất trong bối cảnh hiện tại.

- Phân tích yêu cầu: Tìm hiểu yêu cầu của thị trường lao động đối với giáo viên thể chất, từ đó xác định những KNN mà SV cần trang bị để đáp ứng yêu cầu đó.

- Xây dựng mục tiêu: Đặt ra các mục tiêu cụ thể, đo lường được và phù hợp với từng giai đoạn học tập của SV.

Biện pháp 3. Tích hợp KNN trong chương trình đào tạo, tạo môi trường thực hành và trải nghiệm

- Lồng ghép vào môn học: Tích hợp các nội

dung rèn luyện KNN vào các môn học chuyên ngành, ví dụ như - Tập huấn, tổ chức các hoạt động nhóm cho SV tìm hiểu về kiến thức sinh học cơ thể người để từ đó biết cách tư vấn đúng cách và khoa học về phương pháp tập luyện, phương pháp phòng chống chấn thương, phương pháp tập luyện phù hợp với đặc điểm cá thể, cách theo dõi hiệu quả tập luyện...

- Tích hợp đào tạo một số kỹ năng mềm cho SV như: kỹ năng huấn luyện, kỹ năng tổ chức các hoạt động thể thao quần chúng, kỹ năng tư vấn... trong các tiết học chuyên sâu.

- Xây dựng học phần riêng: Thiết kế các học phần riêng biệt về KNN, tập trung vào các kỹ năng cụ thể như kỹ năng thuyết trình, kỹ năng quản lý lớp học, kỹ năng sơ cứu, kỹ năng phòng chống chấn thương...

- Đa dạng hóa hình thức: Sử dụng các phương pháp giảng dạy đa dạng như thảo luận nhóm, đóng vai, thực hành, dự án, để tạo hứng thú và tăng tính tương tác cho SV. Tạo điều kiện SV thực hành, xây dựng các ý tưởng liên quan đến việc bố trí thời gian, không gian để cho việc sử dụng thiết bị tập luyện thuận lợi, đạt hiệu quả và mục đích luyện tập.

- Đa dạng hóa các hình thức đào tạo kỹ năng tổ chức hoạt động thể thao quần chúng cho SV: tăng cường thực tập, các trải nghiệm thực tế, lồng ghép trong các hoạt động của Đoàn thanh niên, đối thoại, giao lưu với các chuyên gia...

- Thực tập tại trường học: Tạo cơ hội cho SV thực tập tại các trường học để áp dụng kiến thức và KNN vào thực tế, đồng thời học hỏi kinh nghiệm từ các giáo viên đi trước.

- Tham gia các cuộc thi: Khuyến khích SV tham gia các cuộc thi về chuyên môn, năng khiếu, hùng biện, để rèn luyện sự tự tin, khả năng thuyết trình và tư duy sáng tạo.

Biện pháp 4. Phát triển đội ngũ giảng viên, tăng cường kết nối và phục vụ cộng đồng

- Nâng cao năng lực: Tổ chức các buổi tập huấn, bồi dưỡng cho giảng viên về phương pháp giảng dạy tích cực, KNN và cách thức lồng ghép vào chương trình đào tạo.

- Chia sẻ kinh nghiệm: Tạo diễn đàn để giảng viên chia sẻ kinh nghiệm, trao đổi ý tưởng và học hỏi lẫn nhau về cách rèn luyện KNN cho SV.

- Khuyến khích đổi mới: Khuyến khích giảng viên áp dụng các phương pháp giảng dạy mới, sáng tạo để tạo hứng thú và tăng tính tương tác cho SV.

- Mời chuyên gia: Mời các chuyên gia trong lĩnh vực giáo dục thể chất, huấn luyện viên, vận động viên, đến chia sẻ kinh nghiệm, kiến thức và truyền cảm hứng cho SV.

- Tổ chức các hoạt động phát triển mô hình khởi nghiệp trong nhà trường, kết hợp vừa học vừa làm như mở các câu lạc bộ, phòng tập, tạo điều kiện để SV thực hành việc tư vấn và theo dõi, đánh giá tập luyện ngay khi đang ngồi trên ghế nhà trường.

- Kết nối với doanh nghiệp: Xây dựng mối quan hệ với các doanh nghiệp, trung tâm thể dục thể thao, để tạo cơ hội thực tập, kết nối việc làm cho SV sau khi tốt nghiệp.

- Phục vụ cộng đồng: Khuyến khích SV tham gia các hoạt động phục vụ cộng đồng như tổ chức các lớp học thể thao miễn phí (lớp học bơi miễn phí vào đợt hè), hướng dẫn viên thể dục, để rèn luyện kỹ năng giao tiếp, làm việc nhóm và trách nhiệm xã hội.

Biện pháp 5. Đánh giá, phản hồi và cải tiến liên tục

- Đánh giá thường xuyên: Thường xuyên đánh giá sự tiến bộ của SV trong việc rèn luyện KNN thông qua các bài tập, dự án, hoạt động thực tế.

- Phản hồi kịp thời: Đưa ra phản hồi kịp thời và mang tính xây dựng để giúp SV nhận ra điểm mạnh, điểm yếu và có hướng cải thiện.

- Sử dụng công cụ hỗ trợ: Sử dụng các công cụ hỗ trợ như bảng đánh giá, phiếu tự đánh giá, phần mềm quản lý học tập, để theo dõi và đánh giá hiệu quả rèn luyện KNN của SV.

- Thu thập thông tin phản hồi: Thường xuyên thu thập thông tin phản hồi từ SV, giảng viên, cựu SV và các bên liên quan để đánh giá hiệu quả của các biện pháp đã triển khai.

- Cải tiến chương trình: Dựa trên kết quả đánh giá, tiến hành điều chỉnh, bổ sung và cải tiến chương trình đào tạo, phương pháp giảng dạy và các hoạt động hỗ trợ SV.

III. KẾT LUẬN

Kết quả điều tra thực trạng cho thấy phần lớn SV đã nhận thức rõ vai trò quan trọng của KNN trong học tập, công việc và cuộc sống. KNN là yếu tố then chốt quyết định sự thành công của một người, đặc biệt trong bối cảnh xã hội hiện đại với sự cạnh tranh ngày càng cao. SV nhận thấy nhu cầu cấp thiết phải trang bị cho mình những KNN cần thiết trong quá trình học tập và làm việc, đặc biệt là các kỹ năng chuyên sâu liên quan như: Kỹ năng tư vấn tập luyện, Kỹ năng theo dõi, đánh giá hiệu quả tập luyện, Kỹ năng tổ chức các hoạt động thể thao quần chúng, Kỹ năng sử dụng các thiết bị tập luyện.

Từ những khó khăn của SV trong việc phát triển KNN bài báo cũng đề xuất được 5 biện pháp phát triển KNN cho SV sư phạm TDTT: Biện pháp 1. Định hướng nghiên cứu có hệ thống về KNN cho SV, Biện pháp 2. Xác định rõ mục tiêu và nhu cầu phát triển KNN cho SV, Biện pháp 3. Tích hợp KNN trong chương trình đào tạo, tạo môi trường thực hành và trải nghiệm, Biện pháp 4. Phát triển đội ngũ giảng viên, tăng cường kết nối và phục vụ cộng đồng, Biện pháp 5. Đánh giá, phản hồi và cải tiến liên tục

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Phạm Kim Cương, (2021), *Phát triển KNN cho SV trường đại học thủ đầu một đạt chuẩn đầu ra theo CDIO*, Kỷ yếu hội thảo khoa học “Đào tạo đáp ứng nhu cầu xã hội và hội nhập quốc tế theo mô hình CDIO”, Trang 156.
2. Ngô Trí Dương, Nguyễn Thị Thu Huyền, Ngô Quỳnh Trang, (2023), *Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo KNN tại Học viện Nông Nghiệp Việt Nam*, Tạp chí Khoa học Nông Nghiệp Việt Nam, tập 21-số 10.
3. Lê Văn Hồng, Lê Ngọc Lan, Nguyễn Văn Thành (2007), *Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
4. Huỳnh Văn Sơn, (2019), *Đánh giá về thực trạng kỹ năng mềm của SV một số trường đại học tại Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí khoa học Đại học Sư phạm TP HCM, trang 39.
5. Quang Thảo, (2014), *Phát triển KNN cho SV các trường đại học, cao đẳng đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động trong giai đoạn hiện nay*, Tạp chí giáo dục, số 329, trang 27-29.
6. Ngô Anh Tuấn, Bùi Thị Hải Lý, (2013), *Xây dựng quy trình đào tạo KNN tại Khoa Đào tạo chất lượng cao Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Thành phố Hồ Chí Minh*, Tạp chí giáo dục, số 318, trang 20-22.