BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN THÀNH LONG

PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

HÀ NỘI, 2017

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

NGUYỄN THÀNH LONG

PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT

Chuyên ngành: **Lí luận và PPDH bộ môn Kĩ thuật công nghiệp**
Mã số: **62.14.01.11**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn khoa học: GS.TSKH. Nguyễn Văn Hộ

HÀ NỘI, 2017

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 chưa từng được ai công bố trong bất kì công trình nào khác.

Tác giả luận án

Nguyễn Thành Long

LỜI CẢM ƠN

Tôi xin bày tỏ lòng biết ơn sâu sắc nhất đến GS.TSKH Nguyễn Văn Hộ đã tận tình hướng dẫn, chỉ bảo và giúp đỡ để tôi có thể hoàn thành công trình nghiên cứu này.

Tôi xin cảm ơn Ban Giám hiệu trường Đại học Sư phạm Hà Nội, Phòng Sau Đại học, Khoa Sư phạm kĩ thuật, đã tạo mọi điều kiện thuận lợi để tôi hoàn thành luận án này.

Tôi xin cảm ơn Đảng ủy, Ban Giám hiệu trường Đại học Kiến trúc Hà Nội đã tạo mọi điều kiện thuận lợi trong quá trình học tập, nghiên cứu để tôi hoàn thành luận án này.

Tôi cũng xin bày tỏ sự biết ơn sâu sắc đến gia đình, người thân, các bạn đồng nghiệp, những người luôn động viên, khuyến khích và giúp đỡ về mọi mặt để tôi có thể hoàn thành công việc nghiên cứu của mình.

Hà Nội, tháng 9 năm 2017

Tác giả luận án

Nguyễn Thành Long

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN i
LỜI CẢM ƠN ii
MỤC LỤC iii
DANH MỤC CỤM TỪ VIẾT TẮT vii
DANH MỤC HÌNH VÀ BIỂU ĐỒ viii
DANH MỤC CÁC BẢNG ix
MỞ ĐẦU 1
1. Lí do chọn đề tài 1
2. Mục đích nghiên cứu 3
3. Nhiệm vụ nghiên cứu 3
4. Khách thể, đối tượng và phạm vi nghiên cứu 4
5. Giả thuyết khoa học 4
6. Phương pháp nghiên cứu 4
7. Đóng góp mới của luận án 5
8. Cấu trúc luận án 6
CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT 7
1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ 7
1.1.1. Các nghiên cứu ở nước ngoài 7
1.1.2. Các nghiên cứu ở Việt Nam 11
1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN 15
1.2.1. Thích ứng nghề 15
1.2.2. Kĩ năng thích ứng 20
1.2.3. Kĩ năng thích ứng nghề. 24
1.2.4. Phát triển kĩ năng thích ứng nghề 25

1.3. CẤU TRÚC CỦA KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ ĐỐI VỚI SINH VIÊN KĨ THUẬT 27
1.3.1. Kĩ năng nghề nghiệp 28
1.3.2. Kĩ năng chuyên biệt 30
1.4. TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ 35
1.4.1. Tiêu chí đánh giá KNNN 35
1.4.2. Tiêu chí đánh giá KN chuyên biệt 35
1.5. PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT 38
1.5.1. Cơ sở khoa học của phát triển kĩ năng thích ứng nghề 38
1.5.2. Các mức độ phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật 49
1.5.3. Các nội dung phát triển kĩ năng thích ứng nghề của sinh viên cao đẳng kĩ thuật trong dạy học thực hành, thực tập nghề nghiệp. 50
1.5.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của sinh viên cao đẳng kĩ thuật 54
KẾT LUẬN CHƯƠNG 1 57
CHƯƠNG 2. CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA VIỆC PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT 58
2.1. KHÁI QUÁT VỀ ĐẶC ĐIỂM CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KĨ THUẬT VÙNG TRUNG DU VÀ MIỀN NÚI PHÍA BẮC 58
2.1.1. Khái quát về hoạt động giáo dục nghề nghiệp của SV ở trường cao đẳng kĩ thuật vùng trung du và miền phía Bắc 58
2.1.2. Khái quát về đặc điểm của sinh viên cao đẳng kĩ thuật các tỉnh vùng trung du và miền núi phía bắc 59

2.1.3. Khái quát về chương trình đào tạo cao đẳng kĩ thuật cơ khí hàn ở trường cao đẳng kĩ thuật 60
2.2. THỰC TRẠNG VIỆC PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT VÙNG TRUNG DU VÀ MIỀN NÚI PHÍA BẮC 63
2.2.1. Khái quát chung về khảo sát thực trạng 63
2.2.2. Nội dung khảo sát 65
2.2.3. Nguyên nhân của thực trạng trên 79
2.3. NHỮNG VẤN ĐỀ THỰC TIỄN ĐẶT RA TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT 84
KẾT LUẬN CHƯƠNG 2 87
CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT CƠ KHÍ HÀN 88
3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP 88
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn 88
3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính phát triển 88
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo sự phù hợp với đặc điểm giáo dục của khu vực, đặc điểm sinh viên cao đẳng kĩ thuật vùng trung du và miền núi phía Bắc 88
3.2. MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT CƠ KHÍ HÀN 89
3.2.1. Biện pháp 1: Hướng dẫn sinh viên học tập và rèn luyện nhận thức lí luận về TƯN, KNTƯN ở các trường CĐKT 89
3.2.2. Biện pháp 2: Hướng dẫn luyện tập một số kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp 96

3.2.3. Biện pháp 3: Xây dựng kĩ thuật thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển kĩ năng thích ứng nghề 101
3.3. KIỂM NGHIỆM VÀ ĐÁNH GIÁ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT CƠ KHÍ HÀN 119
3.3.1. Kiểm nghiệm bằng phương pháp thực nghiệm sư phạm 119
3.3.2. Kiểm nghiệm bằng phương pháp chuyên gia 138
KẾT LUẬN CHƯƠNG 3..... 142
KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ 143
1. Kết luận 143
2. Kiến nghị 144
NHỮNG CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA LUẬN ÁN..... 145
DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO 146
PHỤ LỤC

DANH MỤC CỤM TỪ VIẾT TẮT

TỪ VIẾT TẮT	NGHĨA TIẾNG VIỆT
CBQL	Cán bộ quản lí
CĐKT	Cao đẳng kĩ thuật
CNH	Công nghiệp hóa
ĐC	Đối chứng
DN	Doanh nghiệp
GV	Giảng viên
HĐH	Hiện đại hóa
HĐHT	Hoạt động học tập
KN	Kĩ năng
KNNN	Kĩ năng nghề nghiệp
KNTƯ	Kĩ năng thích ứng
KNTƯN	Kĩ năng thích ứng nghề
KQTT	Kết quả thực tập
LĐKT	Lao động kĩ thuật
QĐ	Quyết định
SV	Sinh viên
THPT	Trung học phổ thông
TN	Thực nghiệm
TT	Thực tập
TTSX	Thực tập sản xuất
TTTN	Thực tập tốt nghiệp
TƯ	Thích ứng

DANH MỤC HÌNH VÀ BIỂU ĐỒ

Hình 1.1: Sơ đồ cấu trúc hệ thống hướng nghiệp tuổi trẻ .[25.tr44]..... 19
Hình 1.2: Sơ đồ cấu trúc KNTƯN 28
Hình 1.3: Sơ đồ cấu trúc KNNN. [36]. 29
Hình 1.4: Sơ đồ cấu trúc KN chuyên biệt 30
Hình 1.5: Sơ đồ cấu trúc KNNN của SV CĐKT 45
Hình 1.6. Sơ đồ mô tả các yếu tố trong mối quan hệ với sự phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT. 53
Hình 3.1. Sơ đồ quá trình dạy học theo mô đun 102
Hình 3.2. Sơ đồ đào tạo mô đun..... 103
Hình 3.3. Quy trình thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển KNTƯN..... 104
Biểu đồ 3.1. Điểm trung bình kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt1. 126
Biểu đồ 3.2. Tần suất kết quả học tập lớp TN11 và ĐC11 thực nghiệm đợt 1... 128
Biểu đồ 3.3. Tần suất hội tụ tiến của lớp TN11 và ĐC11 thực nghiệm đợt 1. 128
Biểu đồ 3.4. Tần suất kết quả học tập lớp TN22 và ĐC22 thực nghiệm đợt 1. .. 129
Biểu đồ 3.5. Tần suất hội tụ tiến của lớp TN12 và ĐC12 thực nghiệm đợt 1. 129
Biểu đồ 3.6. Tần suất kết quả học tập lớp TN33 và ĐC33 thực nghiệm đợt 1. .. 130
Biểu đồ 3.7. Tần suất hội tụ tiến của lớp TN33 và ĐC33 thực nghiệm đợt 1. 130
Biểu đồ 3.8. Điểm trung bình kết quả học tập của lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2. 133
Biểu đồ 3.9. Tần suất kết quả học tập lớp TN44 và ĐC44 thực nghiệm đợt 2. .. 134
Biểu đồ 3.10. Tần suất hội tụ tiến lớp TN44 và ĐC44 thực nghiệm đợt 2.. 135
Biểu đồ 3.11. Tần suất kết quả học tập lớp TN55 và ĐC55 thực nghiệm đợt 2 . 135
Biểu đồ 3.12. Tần suất hội tụ tiến lớp TN55 và ĐC55 thực nghiệm đợt 2.. 136
Biểu đồ 3.13. Tần suất kết quả học tập lớp TN66 và ĐC66 thực nghiệm đợt 2 . 136
Biểu đồ 3.14. Tần suất hội tụ tiến lớp TN66 và ĐC66 thực nghiệm đợt 2.. 137

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.1. Cơ cấu khách thể nghiên cứu 63
Bảng 2.2. Mức độ nhận thức về lao động của nghề của sinh viên cao đẳng kĩ thuật ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc. 67
Bảng 2.3. Thực trạng sự phù hợp KN giao tiếp và ứng xử nghề nghiệp với lao động của nghề. 68
Bảng 2.4. Thực trạng KN nhận diện các vấn đề thực tiễn lao động của nghề ... 69
Bảng 2.5. Thực trạng KN nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề 70
Bảng 2.6. Thực trạng KN tự đánh giá mức độ sự phù hợp của SV với nghề 71
Bảng 2.7. Thực trạng KN quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề ở trường CĐKT. 72
Bảng 2.8. Bảng tổng hợp kết quả điều tra mức độ tham gia các hoạt động có tính kích thích sự phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV. 75
Bảng 3.1. Giảng viên và các lớp thực nghiệm, đối chứng đợt 1 121
Bảng 3.2. Giảng viên và các lớp thực nghiệm, đối chứng đợt 2 121
Bảng 3.3. Phân phối kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 1, kết quả xử lí số liệu đánh giá kiến thức. 126
Bảng 3.4. Tần suất fi (%) kê kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt1. 127
Bảng 3.5. Bảng tần suất hội tụ tiến lớp TN và ĐC thực nghiệp đợt 1 127
Bảng 3.6. Các tham số thống kê kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 1. 131
Bảng 3.7. Phân phối kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2, kết quả xử lí số liệu đánh giá kiến thức. 132
Bảng 3.8. Tần suất f_i (%) kết quả học tập lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2....133
Bảng 3.9. Bảng tần suất hội tụ tiến lớp TN và ĐC thực nghiệp đợt 2 134
Bảng 3.10. Các tham số thống kê kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2. 137
Bảng 3.11. Kết quả xin ý kiến chuyên gia về các biện pháp đề xuất. 140

MỞ ĐẦU

1. Lí do chọn đề tài

Thế giới bước vào cuộc cách mạng công nghiệp 4.0 với kỉ nguyên thông tin bùng phát như vũ bão đã làm biến đổi công cụ lao động, phương thức sản xuất, tạo nên năng xuất lao động cao chưa từng thấy trong lịch sử nhân loại. Giá trị của sản phẩm được quyết định không phải bởi lao động đơn giản hay lao động tự nhiên mà bởi hàm lượng tri thức kết tinh trong đó. Quá trình toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế làm cho cuộc cạnh tranh về nhân tài và trí tuệ trở thành cuộc đua tranh toàn thế giới, trong đó ưu thế đang thuộc về các nước phát triển. Để tiếp cận và thích ứng với cách mạng công nghiệp 4.0 đòi hỏi các nước (trong đó có Việt Nam) phải coi việc phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao là yếu tố then chốt quyết định cho sự thành bại của hợp tác và cạnh tranh thị trường lao động không biên giới. Chính vì thế, để chủ động thích ứng và giải hóa thách thức thì việc giáo dục và đào tạo đội ngũ lao động có trình độ cao, có khả năng thích ứng là rất cần thiết.

Trong văn kiện Đại hội XI của Đảng đã xác định mục tiêu tổng quát: "Phấn đấu đến năm 2020 Việt Nam cơ bản trở thành nước công nghiệp theo hướng hiện đại". Vì vậy, nhiệm vụ phát triển nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao để đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH là nhiệm vụ hàng đầu của toàn ngành giáo dục. Để đạt được nhiệm vụ trên, cuối năm 2013 Hội nghị Trung ương lần thứ 8, Ban Chấp hành T.Ư (khóa XI) thông qua Nghị quyết *"Về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế"*. Để làm được điều này, song song với việc phát triển công nghệ thì việc đào tạo nguồn nhân lực thích nghi với công nghệ mới là nhiệm vụ vô cùng quan trọng.

Luật Giáo dục nghề nghiệp năm (2014) đã xác định mục tiêu chung là: *"nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn"* (điều 4). Điều này đòi hỏi các trường đào tạo nghề ngoài việc trang bị cho sinh viên(SV) các kiến thức, kĩ năng, đạo đức nghề nghiệp thì còn phải giáo dục phát triển cho SV khả năng thích ứng với hoàn cảnh, môi trường lao động, điều kiện kinh tế - xã hội.

Thực tế hiện nay cho thấy SV ở các trường cao đẳng nói chung và các trường cao đẳng kĩ thuật (CĐKT) nói riêng vào học không phải do yêu cầu của nghề mà chủ yếu là do không vào được đại học. Vì vậy không ít SV sau năm thứ nhất, năm thứ hai, năm thứ ba còn chưa xác định rõ mục tiêu, lí tưởng, động cơ nghề nghiệp của bản thân, khả năng thích ứng với hoạt động học tập và rèn luyện nghề còn nhiều hạn chế. Tay nghề, tư duy kĩ thuật của SV sau khi tốt nghiệp còn yếu, khó thích nghi với những yêu cầu môi trường lao động tại doanh nghiệp và đáp ứng các yêu cầu của xã hội hiện đại. Do vậy, việc phát triển cho SV kĩ năng thích ứng nghề (KNTƯN) là điều cần thiết nhằm giúp các em nâng cao nhận thức hiểu biết về nghề, những yêu cầu của nghề đang theo học, xây dựng tâm thế sẵn sàng tham gia các hoạt động nghề nghiệp, nhanh chóng thích ứng với môi trường học tập, lao động và xã hội.

Trên thực tế kể cả ở Việt Nam và nước ngoài đã có nhiều công trình nghiên cứu về thích ứng nói chung và thích ứng nghề nói riêng. Các nghiên cứu chủ yếu tập trung về các vấn đề: thích ứng tâm lí học, giáo dục học, xã hội học, năng lực thích ứng sư phạm, năng lực thích ứng nghề cho SV đại học ngành Điện-Điện tử. Vấn đề KNTƯN chưa được nhiều nhà khoa học quan tâm,

các bài viết, tài liệu về KNTƯN mới chỉ mạng tính chất thông tin và bình luận. Hiện chưa có công trình nghiên cứu nào bàn về cơ sở lí luận của phát triển KNTƯN và vận dụng nó vào lĩnh vực cụ thể.

Bên cạnh đó, trong toàn bộ quá trình đào tạo sinh viên CĐKT thì hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp có ý nghĩa rất quan trọng với SV, không chỉ với quá trình học tập mà còn với cả sự nghiệp của SV sau này. Tuy nhiên, các hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV vẫn đơn điệu, chưa có lồng ghép với các biện pháp phát triển KNTƯN đúng cách, phù hợp cho SV, chưa xây dựng được các tiêu chí đánh giá KNTƯN của SV. Chính vì vậy, việc nghiên cứu phát triển KNTƯN cho SV các trường CĐKT có ý nghĩa rất lớn cả về lí luận và thực tiễn. Kết quả nghiên cứu sẽ góp phần làm phong phú thêm cơ sở lí luận trong giáo dục nghề cho SV ở các trường CĐKT, là những gợi ý cho các nhà quản lí giáo dục, những GV và SV kĩ thuật trong việc lựa chọn và áp dụng những tác động hiệu quả nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho SV, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề.

Xuất phát từ những lí do trên tác giả đã lựa chọn vấn đề: *"Phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật"* làm đề tài luận án.

2. Mục đích nghiên cứu

Đề xuất các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên CĐKT, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường CĐKT.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

(1) Xây dựng cơ sở lí luận về KNTƯN và phát triển KNTƯN cho SV CĐKT.

(2) Đánh giá thực trạng việc phát triển KNTƯN của SV CĐKT tại các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc hiện nay và những vấn đề liên quan.

(3) Đề xuất các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập

nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí hàn.

(4) Tiến hành đánh giá kết quả thực nghiệm một số biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí hàn.

4. Khách thể, đối tượng và phạm vi nghiên cứu

- Khách thể nghiên cứu: Quá trình đào tạo tại các trường CĐKT.

- Đối tượng nghiên cứu: Các biện pháp phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí hàn ở các trường CĐKT.

- Phạm vi nghiên cứu:

Nội dung nghiên cứu được giới hạn trong dạy học thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV CĐKT cơ khí hàn tại các trường CĐKT. Phạm vi khảo sát tại tại 6 trường CĐKT thuộc các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc. Thực nghiệm được tiến hành tại trường Cao đẳng nghề Việt Xô số 1 – Xuân Hòa – Phúc Yên – Vĩnh Phúc.

5. Giả thuyết khoa học

Nếu đề xuất được các biện pháp phát triển KNTƯN cho sinh viên dựa trên nghiên cứu tiếp cận hệ thống cấu trúc KNTƯN, các tiêu chí đánh giá, các nội dung phát triển KNTƯN và vận dụng tốt vào dạy học thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT thì sẽ phát triển năng lực nghề nghiệp của sinh viên sau khi ra trường và góp phần nâng cao chất lượng đào tạo SV CĐKT ở Việt Nam.

6. Phương pháp nghiên cứu

6.1. Phương pháp luận

Đề tài dựa trên phương pháp luận duy vật biện chứng, chủ nghĩa duy vật lịch sử, cách tiếp cận hệ thống - cấu trúc trong nghiên cứu.

6.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể.

- Nhóm phương pháp nghiên cứu lí luận: *phương pháp phân tích, so sánh, tổng hợp, phân loại, hệ thống hóa* được sử dụng để tập hợp, phân tích các tài liệu nghiên cứu trên thế giới và ở Việt Nam về các vấn đề thuộc phạm vi nghiên

cứu của đề tài, nhằm mục đích xây dựng cơ sở lí luận của đề tài. Nghiên cứu những chủ trương chính sách của Nhà nước, của Bộ LĐ-TB&XH có liên quan tới nội dung nghiên cứu. Trên cơ sở đó đề xuất khung lí luận cho dạy học nhằm phát triển KNTƯN cho SV CĐKT.

- Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn: *Phương pháp điều tra, khảo sát, phỏng vấn, thực nghiệm sư phạm, chuyên gia, quan sát sư phạm…* được sử dụng trong công tác điều tra, khảo sát để xây dựng cơ sở thực tiễn việc phát triển KNTƯN của SV. Sử dụng trong thực nghiệm sư phạm để đánh giá mức độ khả thi và hiệu quả của từng biện pháp đề xuất. Sử dụng trong quá trình xin ý kiến chuyên gia để xác định sự đồng thuận của các chuyên gia với các nội dung nghiên cứu và giúp tạo ra những ý tưởng mới cho nghiên cứu. Sử dụng quan sát sư phạm trong quá trình theo dõi, đánh giá các hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV.

- *Các phương pháp khác:* Vận dụng phương pháp thống kê toán học: Các số liệu điều tra được được xử lí bằng hệ thống phần mềm Microsof Excel 2013, nhằm xác định các tham số đặc trưng mang tính khách quan khoa học; Phương pháp lưu trữ đề tài: bằng bản mềm dữ liệu số và văn bản.

7. Đóng góp mới của luận án

7.1. Về lí luận

- Phân tích, tổng hợp, khái quát hóa những công trình nghiên cứu trong nước và quốc tế về vấn đề thích ứng, TƯN, KNTƯN.

- Xây dựng các khái niệm về TƯN, KNTƯN và phát triển KNTƯN.

- Xác định cấu trúc, các tiêu chí đánh giá, các mức độ đánh giá KNTƯN của SV CĐKT

- Đề xuất các nội dung có thể phát triển KNTƯN

7.2. Về thực tiễn

- Điều tra, khảo sát, đánh giá thực trạng về việc phát triển KNTƯN cho SV CĐKT ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc làm căn cứ để đề xuất các biện pháp.

- Đề xuất các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc.

- Kiểm nghiệm, khẳng định tính khả thi và hiệu quả của các biện pháp thông qua lấy ý kiến chuyên gia và tổ chức thực nghiệm sư phạm.

8. Cấu trúc luận án

Luận án gồm có phần mở đầu, 03 chương và phần kết luận, kiến nghị.

Chương 1: Cơ sở lí luận về phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật.

Chương 2: Cơ sở thực tiễn của việc phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật.

Chương 3: Một số biện pháp phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật cơ khí hàn.

CHƯƠNG 1: CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT

1.1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VẤN ĐỀ

1.1.1. Các nghiên cứu ở nước ngoài

Trên thế giới đã có khá nhiều các công trình nghiên cứu về vấn đề thích ứng và thích ứng nghề. Những nghiên cứu khoa học về sự thích ứng đã giúp con người mở ra nhiều khả năng mới trong việc chinh phục và cải tạo thế giới, hoàn thiện nhân cách.

a. Những công trình nghiên cứu thích ứng nói chung

Đầu thế kỉ 20, thuật ngữ "thích ứng" được sử dụng trong tâm lí học và ngày càng được nghiên cứu rộng rãi trong khoa học này và một số ngành khoa học xã hội khác như khoa học giáo dục, kinh tế học, xã hội học, vật lí học.

Trong tâm lí học, Herbert Spencer (1820 – 1903. Anh) là người đầu tiên và được coi là người khởi xướng tâm lí học thích ứng; tác phẩm nổi tiếng "Những nguyên lí Tâm lí học" (1895). Với tác phẩm này, Herbert Spencer đã đứng trên lập trường của thực chứng luận, tiến hoá luận để nghiên cứu tâm lí học thích ứng của con người. Theo ông: tâm lí, ý thức tồn tại là để thực hiện chức năng thích ứng; ông khẳng định rằng tâm lí học có đối tượng nghiên cứu "không phải là các quan hệ bên trong, cũng không phải là các quan hệ bên ngoài mà là quan hệ giữa hai hệ thống này". Do vậy, ông đưa ra luận điểm: "Cuộc sống là sự thích ứng liên tục của các mối quan hệ bên trong với mối quan hệ bên ngoài". Tác giả Spencer đã mở ra con đường nghiên cứu quan trọng về thích ứng tâm lí, nhưng việc xây dựng cơ chế thích ứng mới chỉ mang tính chất sinh học và các quá trình tâm lí, ý thức được coi như là một công cụ của cơ thể nhằm thích ứng với môi trường. Do đó, đã đánh đồng sự phát triển tâm lí, ý thức theo quy luật sinh học, mang tính di truyền. Hạn chế của Spencer

và các tác giả kế thừa ông là không thấy được bản chất xã hội của các mối quan hệ giữa "quá trình bên trong" và "quá trình bên ngoài" của sự thích ứng [75].

W.James (1842-1910, Mỹ) đã tiếp tục phát triển những tư tưởng tâm lí học thích ứng của Herbert Spencer. Theo W.James thích ứng là quá trình tích cực. Điều này được phản ánh trong lí luận về nhân cách rất nổi tiếng của ông trong tâm lí học. W.James đã đánh giá cao vai trò của "tự ý thức", "tự đánh giá" trong quá trình thích ứng của nhân cách. [54]. Tuy nhiên, quan điểm của W.James được xây dựng trên cơ sở triết học thực dụng tuyệt đối hoá ý thức, nên cũng không giải quyết được vấn đề bản chất của sự thích ứng của nhân cách.

J.Watson (1913) nhà tâm lí học hành vi, ông tiếp cận vấn đề thích ứng của nhân cách theo quan điểm nhấn mạnh mặt hành động bên ngoài, nghiên cứu các kích thích từ môi trường tác động cơ thể theo sơ đồ S-R (kích thích - phản ứng). Theo đó, ông cho rằng gắn với vấn đề học tập (learning), mỗi hành vi thích ứng đều là kết quả của việc học tập diễn ra thường xuyên trong quan hệ của "cơ thể" với "môi trường", gắn liền với yếu tố "thưởng" và "phạt". Người có khả năng thích ứng tốt là người có thể học được các kĩ xảo ứng xử, cho phép giải quyết được các vấn đề nảy sinh ra trong cuộc sống. [54]. Tuy nhiên, nhược điểm của thuyết hành vi cổ điển J.Watson là phủ nhận vai trò của các yếu tố bên trong (tâm lí, ý thức) đã được các nhà hành vi mới như: Hall, Tolman, Bandura... bổ sung.

Năm 1890 William James với tác phẩm "The Principles of Psychology" đã tiến hành phân tích những nguyên lí của sự hình thành và phát triển tâm lí con người dựa trên cơ sở của sự thích ứng, trong đó cơ chế thích ứng là cơ chế cơ bản của sự hình thành tâm lí người. Từ đó, ông cho rằng đối tượng nghiên cứu của tâm lí học chính là: "nghiên cứu mối quan hệ giữa các quan hệ bên trong và quan hệ bên ngoài" và ông khẳng định đó chính là: Bản chất của quá

trình thích ứng của cá thể [75].

b. Những công trình nghiên cứu thích ứng nghề.

Năm 1978, Ilin E. P. và Nhikitin V. A. cũng khẳng định rằng: Tính hiệu quả của quá trình giáo dục và việc xây dựng "sức khoẻ' đạo đức và tâm lí trong quá trình giáo dục sẽ phụ thuộc vào vấn đề SV thích ứng nghề với tốc độ như thế nào với các điều kiện, hoàn cảnh mới [86], [89].

Năm 1979, tác giả Golomstooc A. E. cũng đã có những quan điểm riêng về sự thích ứng nghề nghiệp. Trong công trình nghiên cứu của mình ông không sử dụng thuật ngữ "thích ứng" mà sử dụng thuật ngữ "thích hợp" để nói lên sự thích nghi đặc biệt của con người với hoạt động nghề nghiệp. Đặc biệt hơn là, ông chú trọng mặt tình cảm của quá trình "thích hợp nghề nghiệp" và coi đó như một thuộc tính của nhân cách, ông còn phê phán các quan niệm truyền thống chỉ xem sự thích ứng như là quá trình lĩnh hội, thâm nhập vào các điều kiện mới, đồng thời ông nêu lên lí thuyết về sự thích ứng nghề nghiệp phù hợp với những tài liệu thực nghiệm Tâm lí học hiện đại. Tuy nhiên, ông vẫn chưa làm rõ được bản chất của quá trình thích ứng nghề dưới góc độ nghề nghiệp và chưa gắn với một nghề cụ thể nào [30].

Năm 1980, Côvaliep A. G. chỉ ra tầm quan trọng của sự thích ứng trong giáo dục. Cụ thể: trong xã hội hiện đại, khi mức độ tích cực xã hội của SV bị sụt giảm, trong điều kiện đó nhất thiết phải xác định được các cơ chế nhằm thực hiện có hiệu quả quá trình thích ứng của SV, đưa ra được các phương tiện phát triển quá trình này và do đó cần biên soạn tài liệu phương pháp khoa học cho các nhà giáo dục bậc đại học để giáo dục sự thích ứng cho SV,... [88].

Năm 1984, Pêtơrốpxky A. V., rất quan tâm đến sự thích ứng xã hội. Ông cho rằng, sự thích ứng xã hội là quá trình thích nghi tích cực của cá nhân hoặc tập thể (lớp, nhóm) với các điều kiện vật chất, các tiêu chuẩn và các giá trị được xác định của môi trường xã hội. Trong đó cá nhân, tập thể đó phải nắm

được các tiêu chuẩn và các giá trị của môi trường trong quá trình xã hội hoá, cũng như trong quá trình thay đổi và cải tạo môi trường cho phù hợp với điều kiện và mục đích mới của hoạt động [79].

Năm 1993, Vunphốp B. D. Xét theo góc độ quan hệ xã hội ông khẳng định quá trình thích ứng như là sự hoà hợp các mối quan hệ của con người với xung quanh, là sự giảm căng thẳng các mâu thuẫn giữa con người với xung quanh, là việc con người đạt được sự cân bằng xã hội, là sự khẳng định bản thân trong cuộc sống - tất cả những điều đó đã đặt ra mục đích và nội dung của nền giáo dục thực hành [84]. Định nghĩa này không nhằm khám phá khái niệm mà chỉ đề cập đến sự cân bằng mang tính xã hội và yếu tố này đã ảnh hưởng như thế nào đến quá trình thích ứng nghề mà thôi.

Năm 1994, xét theo góc độ nghiên cứu về sự thích ứng nghề nghiệp của SV đại học, tác giả Xtôliarenkô L. Đ. cho rằng: Giới SV là sự tập hợp nhiều người cùng chung mục đích, phương hướng, là phải nắm vững kiến thức và kĩ năng nghề nghiệp bằng sự lao động trí lực cần cù. Giới SV được coi như một cộng đồng xã hội mang nét đặc trưng bởi phương hướng nghề nghiệp, bởi sự hình thành các mối quan hệ nghề nghiệp trong tương lai, chúng phản ánh bản chất đúng đắn trong việc lựa chọn nghề của SV [93].

Năm 1995, Parơxôn J., đã đưa ra quan điểm: Sự thích ứng được xem như là hành động tương hỗ mạnh mẽ với môi trường bên ngoài, là một trong những chức năng để thực hiện hệ thống xã hội, cùng với việc đạt tới mục đích và lưu giữ được toàn bộ các hình mẫu (khuôn mẫu) [90].

Năm 1996, Klimốp E. A, xét theo quan điểm hướng nghiệp (lựa chọn nghề), tác giả cho rằng: phần lớn các nghề nghiệp đã không đưa ra được đòi hỏi tuyệt đối đối với con người. Vấn đề tìm kiếm tài năng chỉ xuất hiện trong lựa chọn các nghề có tính sáng tạo như nghệ thuật, công tác khoa học, đào tạo phi công, nhà giải phẫu .v.v., đa phần các nghề đều có thể phù hợp với những

người có năng lực bẩm sinh bình thường chỉ cần có thời gian học tập ít hoặc nhiều là có thể thích nghi được với công việc, "tìm được bản thân" [87, tr.46]

Năm 1998, theo Tadevoxian E. V., sự thích ứng với hoạt động học tập - nghề nghiệp là năng lực của con người cải biến (cải tổ, cải tạo, biến đổi) có hiệu quả và chiếm lĩnh đối tượng của hoạt động nhận thức ở mức độ đã định của tính tích cực nhận thức mà không có sự rối loạn đáng kể nào,... [94].

Năm 2000, Duranốp cho rằng sự thích ứng trong giáo dục phải được xem xét như là sự tham gia của cá nhân vào môi trường văn hoá xã hội, như là một "quá trình" mà ở đó các thông số chủ yếu của tính cách xã hội của cá nhân phải diễn ra phù hợp với các điều kiện mới của giáo dục [85].

Gần đây nhất, năm 2005 tác giả Rottinghaus, Day và Borgen, trong một công trình nghiên cứu đã chỉ ra rằng: Thích ứng nghề là xu hướng mà mỗi cá nhân đưa ra khả năng của bản thân để xây dựng và điều chỉnh kế hoạch nghề nghiệp của mình, đặc biệt là đối mặt với những tình huống không biết trước. Đề cập đến tiến trình, tầm quan trọng của mối quan hệ giao thoa giữa môi trường làm việc và năng lực của mỗi cá nhân, nhấn mạnh đến khả năng điều chỉnh và vấn đề mà mỗi cá nhân phải đối mặt, khả năng xoay sở với những vấn đề rắc rối về nghề nghiệp,... [81].

Khái quát các nghiên cứu trên thế giới về vấn đề thích ứng và thích ứng nghề cho thấy: Các nghiên cứu chủ yếu dừng lại ở việc nghiên cứu những vấn đề lí luận chung về thích ứng, thích ứng học tập, thích ứng nghề của SV và người lao động. Còn thiếu các công trình nghiên cứu cụ thể chuyên sâu về KNTƯN của SV kĩ thuật cũng như các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập cho SV kĩ thuật.

1.1.2. Các nghiên cứu ở Việt Nam

Ở Việt Nam, các công trình nghiên cứu về thích ứng và thích ứng nghề

cho SV các trường kĩ thuật chưa được nhiều tác giả quan tâm nghiên cứu. Các công trình nghiên cứu về vấn đề này còn chưa có hệ thống.

Năm 1981, tác giả Bùi Ngọc Dung có đề tài: "Bước đầu tìm hiểu sự thích ứng nghề nghiệp của GV Tâm lí - Giáo dục". Trong đó, tác giả đã đưa ra một số chỉ số khách quan và chủ quan để đánh giá khả năng thích ứng nghề nghiệp của GV Tâm lí - Giáo dục [7].

Năm 1982, tác giả Nguyễn Ngọc Bích với đề tài: "Thích ứng học đường của sinh viên sư phạm". Tác giả đã phân tích hiện trạng về sự thích ứng của SV sư phạm, những yếu tố chủ quan và khách quan ảnh hưởng đến sự thích ứng đó. Luận điểm mà tác giả đưa ra là: Sự thích ứng với trường học và nghề nghiệp của SV là quá trình thích nghi, hài lòng với các hoạt động học tập nghề nghiệp trong hoàn cảnh nhất định [2].

Năm 1996, tác giả Vũ Thị Nho cùng nhóm nghiên cứu đã có đề tài cấp bộ: "Sự thích nghi với hoạt động học tập của học sinh tiểu học". Trong đó, tác giả đã phân tích nội dung: Sự thích nghi với hoạt động học tập ở HS bậc đầu tiểu học. Phân tích đặc điểm hiện trạng sự thích nghi với hoạt động học tập của HS đầu bậc tiểu học, những yếu tố ảnh hưởng chi phối nó, đề xuất một số biện pháp nhằm giúp trẻ tiểu học nhanh chóng thích nghi với hoạt động học tập [68].

Liên tục các năm 1998, 2000, 2006, tác giả Nguyễn Văn Hộ đã có nhiều công trình nghiên cứu giá trị về giáo dục hướng nghiệp và thích ứng nghề, đặc biệt với tác phẩm "Thích ứng sư phạm", tác giả đã đưa ra các khái niệm về thích ứng, thích ứng sư phạm, phân tích các nội dung về hình thành khả năng thích ứng về lối sống cho SV sư phạm, hình thành khả năng thích ứng về tay nghề trong quá trình đào tạo cho SV sư phạm: thích ứng với quy trình lên lớp, thích ứng với hoạt động giảng dạy trên lớp, thích ứng với hoạt động thiết kế nội dung công tác chủ nhiệm lớp, thích ứng với hoạt động ứng xử trong công tác giáo dục, bên cạnh đó, tác giả đề ra một số giải pháp giúp SV đại học thích

ứng với nghề Sư phạm. [22], [23], [24].

Năm 2008 các tác giả Nguyễn Thị Huệ và Phan Thị Tâm có bài "Một số biện pháp đẩy nhanh tốc độ thích ứng với các hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên các trường sư phạm kĩ thuật", các tác giả đã phân tích các mức độ của thích ứng: thích ứng sinh lí, thích ứng tâm lí, thích ứng xã hội. Luận điểm của bài viết mà các tác giả đưa ra là sự thích nghề của con người là thích ứng xã hội, đó là quá trình người lao động thâm nhập vào hoạt động nghề nghiệp nhằm chiếm lĩnh những yêu cầu của nghề nghiệp để có những hành vi ứng xử phù hợp.[36].

Năm 2012 tác giả Trần Chí Vĩnh Long với đề tài "Sự thích ứng ban đầu đối với nghề nghiệp của sinh viên trường Đại học Tài chính – Marketing", tác giả khẳng định được một số quan điểm về thích ứng và tầm quan trọng của sự thích ứng ban đầu đối với hoạt động thực tập nghề nghiệp của SV Tài chính Marketing và cũng đề xuất được một số biện pháp tác động nhằm tăng khả năng thích ứng ban đầu của sinh viên tài chính với nghề nghiệp.[43].

Năm 2012 tác giả Dương Thị Nga với đề tài: "Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng Sư phạm", tác giả làm sáng tỏ lí luận về NLTƯ nghề cho SV cao đẳng sư phạm, bước đầu xây dựng cơ sở lí luận về vấn đề phát triển NLTƯ nghề cho SV cao đẳng sư phạm, đã phân tích vai trò của NLTƯ nghề đối với sự phát triển nhân cách và quá trình phát triển nghề nghiệp liên tục của người GV trong xã hội hiện đại. Xác định về mặt lí thuyết những con đường cơ bản phát triển NLTƯ nghề cho SV cao đẳng sư phạm. [47].

Đầu năm 2017 tác giả Huỳnh Văn Sơn có bài "Thực trạng kĩ năng thích ứng với môi trường công việc khi thực tập tốt nghiệp của sinh viên ở Thành phố Hồ Chí Minh", bài viết đã phân tích thực trạng kĩ năng thích ứng với môi trường công việc khi thực tập tốt nghiệp của sinh viên tại Thành phố Hồ Chí Minh (TPHCM) từ kết quả nghiên cứu trên 1180 SV được khảo sát trên 4 trường đại

học tại TPHCM, Huỳnh Văn Sơn đã đưa ra luận điểm về KNTƯ với môi trường công việc khi TTTN của SV được hiểu là khả năng nhận thức hiệu quả về môi trường làm việc khi TTTN, khả năng tích cực, chủ động và sáng tạo ở cá nhân để hình thành những phương thức hành vi, hành động đáp ứng với những điều kiện của môi trường TTTN, khả năng làm chủ môi trường và hòa nhập với môi trường TTTN, khả năng hình thành những cấu tạo tâm lí mới để đảm bảo thực hiện hiệu quả những nhiệm vụ thực tập tốt nghiệp.[52].

Gần đây nhất, tháng 4/2017 tác giả Lê Ngọc Hòa với đề tài: "Phát triển năng lực thích ứng nghề của sinh viên trong dạy học ngành công nghệ kĩ thuật điện, điện tử" , tác giả làm sáng tỏ lí luận về NLTƯN cho SV ĐH ngành công nghệ kĩ thuật điện-điện tử, đã xây dựng được cấu trúc, tiêu chí đánh giá và mức độ NLTƯN của SV ngành công nghệ kĩ thuật điện, điện tử. Bước đầu hình thành cơ sở lí thuyết về NLTƯN cho khối ngành kĩ thuật.[35].

Khái quát hóa kết quả của các công trình nghiên cứu tác giả nhận thấy:

- Vấn đề thích ứng nói chung và thích ứng nghề nói riêng được khá nhiều các tác giả trên thế giới đi sâu nghiên cứu. Tuy nhiên, vấn đề này ở Việt Nam còn chưa được quan tâm nghiên cứu rộng rãi, các công trình nghiên cứu còn chưa có hệ thống, chưa rộng khắp, còn để nhiều khoảng trống cả về lí luận và thực tiễn.

- Những kết quả nghiên cứu chủ yếu xoay quanh các vấn đề tâm lí của sự thích ứng học tập, thích ứng nghề, NLTƯ nghề sư phạm. Nhưng xét về lĩnh vực cụ thể hơn đó là Kĩ năng thích ứng nghề cho sinh viên kĩ thuật thì chưa được nhiều người quan tâm và chưa có một đề tài nào nghiên cứu để làm sáng tỏ về vấn đề này.

- Trong lĩnh vực đào tạo của các trường CĐKT, làm thế nào để giúp SV thích ứng nhanh với các hoạt động học tập, rèn luyện nghề nghiệp và thích ứng nhanh với các doanh nghiệp thì vẫn còn là vấn đề khá mới mẻ. Điều này một

lần nữa khẳng định tính cấp thiết của việc triển khai vấn đề nghiên cứu của luận án.

1.2. MỘT SỐ KHÁI NIỆM CƠ BẢN

1.2.1. Thích ứng nghề

**** Thích ứng***

Khái niệm "thích ứng" (hay thích nghi, tiếng La tinh: Adapto; tiếng Anh: Adaption/Adaptation; tiếng Nga: адаптация; tiếng pháp: adaptation…) vốn là phạm trù cơ bản của sinh vật học I.S Dacuyn (1859), với ý nghĩa: *"là những quá trình, nhờ đó mà cơ thể thích ứng được với môi trường tự nhiên và môi trường hữu cơ".*[52]

Hiện nay, thuật ngữ "thích ứng" hay "thích nghi" được sử dụng rộng rãi ở hầu hết các lĩnh vực khoa học: tự nhiên, xã hội, kĩ thuật. Đối với khoa học xã hội "thích ứng" hay "thích nghi" thường được coi đồng nghĩa.

Có nhiều nhiều khái niệm khác nhau về thích ứng, nhưng dựa vào tích chất mối quan hệ của hệ thống "cơ thể-môi trường" và cơ chế diễn ra của mối quan hệ đó, trên cơ sở các thành tựu của khoa học, có thể khái quát thích ứng ở cơ thể sống và ở con người theo ba hình thức sau:

+ **Hình thức thích ứng sinh vật:** Theo tiến hoá luận của (Lamac. Đacuyn): *Thích ứng là quá trình biến đổi về cấu trúc và chức năng của cơ thể hay một bộ phận cơ thể cho phù hợp với điều kiện sống tương đối ổn định của môi trường tự nhiên và môi trường hữu cơ.*

+ **Hình thức thích ứng tâm lí:** Theo quan điểm của Ph.Ăngghen, ông cho rằng: *Thích ứng là quá trình, nhờ hoạt động của hệ thần kinh cơ thể có được những mối quan hệ phù hợp với những yếu tố có tính biến đổi mạnh mẽ và mới lạ của môi trường, giúp cho cơ thể duy trì sự tồn tại và phát triển.* Quan điểm này Ph.Ăngghen rất đề cao vai trò của hệ thần kinh nó giúp cho quá trình thích ứng của cơ thể diễn ra có hiệu quả.

+ **Hình thức thích ứng xã hội:** Học thuyết duy vật C.Mac và Ph.Ăngghen đã đặt nền tảng cho quan niệm nội dung, cơ chế của thích ứng xã hội. Học thuyết đã chỉ rõ: *Thích ứng là quá trình con người bằng những hoạt động tích cực, lĩnh hội kinh nghiệm xã hội lịch sử, điều khiển, điều chỉnh hành vi phù hợp với hoàn cảnh, với sự biến đổi của môi trường tự nhiên, xã hội.*

Theo tác giả Nguyễn Văn Hộ, để thích ứng mỗi cá nhân cần phải tự hiểu mình (mình là ai?) thông qua những đặc trưng mà bản thân coi đó là một giá trị được thừa nhận. Đồng thời để hiểu kĩ mình hơn, chính xác hơn, cần thiết phải có sự tồn tại của một hoặc nhiều cá thể khác. Do đó, thích ứng được coi là quá trình thấu hiểu mình bằng người khác và thông hiểu kẻ khác bằng chính mình.[24, tr 73].

Qua nghiên cứu các quan niệm trên, cho thấy trong xã hội sự thích ứng của mỗi cá nhân được tồn tại dưới nhiều hình thức khác nhau và tất cả các hình thức thể hiện của "thích ứng" đều có sự tham gia của ý thức. Ý thức trở thành nhân tố thường trực tạo nên sự thành công hay thất bại của quá trình thích ứng.

Vì vậy, có thể định nghĩa khái niệm thích ứng như sau: *Thích ứng là hoạt động có định hướng, là kết quả của sự thích nghi với xã hội để dần tiến tới sự phù hợp với những biến đổi của môi trường và xã hội.*

Trong khái niệm này *thích ứng* có thể tồn tại ở các dạng như: ứng đáp, phản ứng, thích nghi, tương thích và sự hòa nhập…; Tuy nhiên, dưới cách nhìn nhận ở góc độ tâm lí - xã hội thì *thích ứng* có thể coi là quá trình biến đổi đời sống tâm lí và hệ thống hành vi cá nhân để đáp ứng được những yêu cầu, đòi hỏi của những điều kiện sống mới và hoạt động mới. Nhờ có sự "thích ứng" mà chủ thể hình thành những cấu tạo tâm lí mới, thậm chí trong những điều kiện nhất định có thể cải biến lại chính môi trường sống.

Như vậy, sự "thích ứng" được bắt đầu ngay từ khi là một đứa trẻ mới

chào đời, làm quen với môi trường mới, với điều kiện sống mới, hoạt động mới và kết thúc ở sự hình thành được hệ thống ứng xử tương ứng với vị thế và vai trò xã hội của bản thân, giúp các cho cá nhân hòa nhập với môi trường.

**** Nghề và nghề nghiệp.***

Theo từ điển tiếng Việt, "nghề" được hiểu là "công việc chuyên làm theo sự phân công của xã hội" [70]. Có thể hiểu: "nghề" là một lĩnh vực hoạt động lao động mà trong đó, nhờ được đào tạo con người có được những tri thức, những kĩ năng để làm ra các loại sản phẩm vật chất hay tinh thần nào đó, đáp ứng được những nhu cầu của xã hội.

Nghề nghiệp (career, profession, de carrière, Kapbepa,...) theo nghĩa Latinh có nghĩa là công việc chuyên môn được định hình một cách hệ thống, là dạng đòi hỏi một trình độ học vấn nào đó để thực hiện hoạt động cơ bản, giúp con người tồn tại và phát triển. [24, tr13].

Tác giả Climôv E. A. định nghĩa: "Nghề nghiệp" là một lĩnh vực sử dụng sức lao động vật chất và tinh thần của con người một cách có giới hạn, cần thiết cho con người có khả năng sử dụng lao động của mình để thu lấy những phương tiện cần thiết cho việc tồn tại và phát triển.[24, tr13].

Từ một số khái niệm nêu trên, có thể hiểu "nghề nghiệp" như một dạng lao động vừa mang tính xã hội (sự phân công xã hội), vừa mang tính cá nhân (nhu cầu bản thân), trong đó con người với tư cách là chủ thể hoạt động đòi hỏi để thỏa mãn những nhu cầu nhất định của xã hội và cá nhân. Như vậy, sự thay đổi của xã hội là yếu tố quyết định đến sự thay đổi của nghề nghiệp hay nói cách khác nghề nghiệp phải thay đổi để thích ứng với sự thay đổi của xã hội.

Từ những quan niệm trên có thể hiểu bất kỳ *nghề nghiệp* nào cũng hàm chứa trong nó hệ thống giá trị: kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo, thái độ và hiệu quả do nghề mang lại. Những giá trị này có thể được hình thành theo con đường tự phát (do tích lũy kinh nghiệm trong quá trình sống với cộng đồng mà có)

hoặc theo con đường tự giác (do đào tạo tại các cở sở trường lớp dài hạn hay ngắn hạn).

Thực tế cho thấy trong bất kỳ hoạt động nghề nghiệp nào, mỗi cá nhân đều phải tiêu tốn một lượng vật chất (sức lực) và tinh thần (trí tuệ) nhất định. Cá nhân sống bằng nghề nào thì lượng tiêu hao sức lực và trí tuệ cho dạng lao động đó là lớn nhất. Chính vì thế, nghề được coi như là một đối tượng của đời sống cá nhân và trong đa số các trường hợp, nó gắn bó với cả cuộc đời con người, nhiều khi còn truyền từ đời này qua đời khác.[47].

Để phân biệt rạch ròi giữa khái niệm “nghề” và khái niệm “nghề nghiệp” tác giả Nguyễn Văn Hộ cho rằng: khái niệm "nghề" và "nghề nghiệp" cũng có những khía cạnh khác nhau, “nghề” luôn luôn là cơ sở giúp cho con người có “nghiệp” (việc làm) để từ đó tạo ra những sản phẩm thỏa mãn nhu cầu cá nhân cũng như nhu cầu xã hội. Còn nếu như một người nào đó chỉ có nghề mà không có nghiệp, người đó coi là người thất nghiệp (Ví dụ sinh viên tốt nghiệp ra trường chưa tìm được việc làm).[24.tr14]. Tuy nhiên, dựa trên phạm vi nghiên cứu của đề tài tác giả không tách bạch nội hàm hai khái niệm đó, bởi trong chúng có sự "chứa đựng" lẫn nhau, trong nghề có ẩn chứa "nghiệp", và đã có "nghiệp" nhất định phải có "nghề". Vì vậy, có thể gộp “nghề” và “nghiệp” thành thuật ngữ chung "nghề nghiệp" bởi sự song hành giữa chúng.

Nói chung, xét trên quan điểm về giáo dục và đào tạo, “nghề nghiệp” có thể hiểu là một dạng lao động đòi hỏi ở con người một quá trình đào tạo chuyên biệt, có những kiến thức kĩ năng, kĩ xảo chuyên môn nhất định, có phẩm chất đạo đức phù hợp với yêu cầu của dạng lao động tương ứng.[7].

Trong nghiên cứu này, tác giả luận án không phân biệt hai khái niệm “nghề” và “nghiệp”, bởi sự thích ứng diễn ra trong cả quá trình học nghề và hành nghề, chúng có mối quan hệ đan xen lẫn nhau, cả “học nghề” lẫn “hành nghề” đều diễn ra quá trình tích lũy, vận dụng những kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo

(trong "học nghề" có "hành nghề" và khi "hành nghề vẫn phải "học nghề". Cho nên, ở phương diện nghiên cứu phát triển KNTƯN có thể hiểu hai khái niệm thích ứng nghề và thích ứng nghề nghiệp đều có ý nghĩa như nhau và được gọi chung là "thích ứng nghề" (TƯN)

**** Thích ứng nghề***

Tác giả Nguyễn Văn Hộ đã mô tả cấu trúc hệ thống hướng nghiệp gồm các bộ phận sau: Khai sáng nghề, thông tin nghề, giáo dục nghề, chẩn đoán nghề, tư vấn nghề, lựa chọn nghề, tuyển chọn nghề và thích ứng nghề.*(Hình 1.1)*

Hình 1.1: Sơ đồ cấu trúc hệ thống hướng nghiệp tuổi trẻ .[24.tr44].

Trên sơ đồ cho thấy, Vị trí của yếu tố TƯN nằm ở khâu cuối cùng trong hệ thống hướng nghiệp tuổi trẻ, TƯN được thực hiện chủ yếu ở các cơ sở đào tạo nghề, các cơ sở đào tạo chuyên nghiệp, các cơ sở lao động.

Tác giả K.K.Platônôv đã chỉ ra rằng: *"Thích ứng nghề" bao gồm một số kĩ năng thu được khi làm việc trong một tập thể và trong các mối quan hệ nhân cách của những tập thể nghề nghiệp khác nhau* [23]. Theo quan niệm này, có thể hiểu "thích ứng nghề" là quá trình đưa con người vào lao động nghề nghiệp, là thời kỳ chuyển tiếp từ học sinh, sinh viên sang vị trí người công dân có tay nghề. Sự chuyển biến này diễn ra ở các mặt phát triển của cá nhân (sức khỏe, tâm lí, tay nghề, kinh nghiệm sống, tính cách, đạo đức…).

Theo tác giả Nguyễn Văn Hộ: "thích ứng nghề" là một dạng thích ứng có quan hệ khá mật thiết với các dạng thích ứng khác, *thích ứng nghề của một lao động tương lai là quá trình tiếp xúc của họ với các hoạt động nghề nghiệp, với những điều kiện học tập và lao động, với một tập thể mới* [23]. Kết quả của sự thích ứng mà họ đạt tới sẽ được biểu đạt thông qua mức độ tương ứng giữa những yêu cầu nghề nghiệp với những phẩm chất cá nhân trong hoạt động nghề nghề nghiệp đó.

Như vậy, theo quan niệm trên "thích ứng nghề" được biểu hiện không chỉ như là sự nắm vững những yêu cầu của nghề mà còn là quá trình nắm được những mối quan hệ giao tiếp xã hội để hình thành các phẩm chất cá nhân trong một nghề cụ thể.

Căn cứ những phân tích ở trên, trong nghiên cứu này khái niệm TƯN được tác giả định nghĩa như sau:

Thích ứng nghề của sinh viên kĩ thuật là quá trình vận dụng các kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo, chuyên môn nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp đã được tích lũy thông qua chương trình đào tạo chuyên biệt và xã hội để tự điều khiển, điều chỉnh, thay đổi hành vi cho phù hợp với hoàn cảnh, với nghề.

Kết quả sự thích ứng mà SV đạt tới sẽ được biểu đạt thông qua mức độ tương ứng giữa yêu cầu nghề nghiệp với những phẩm chất cá nhân trong hoạt động nghề nghiệp đó.

1.2.2. Kĩ năng thích ứng

**** Kĩ năng*** (Skills)

Cho đến nay có rất nhiều công trình khoa học nghiên cứu về kĩ năng và đưa ra rất nhiều khái niệm kĩ năng khác nhau, những khái niệm này thường bắt nguồn từ góc nhìn chuyên môn và quan niệm cá nhân của người nghiên cứu.

Tuy nhiên, hầu hết các nhà khoa học đều thừa nhận rằng kĩ năng được hình thành khi cá nhân áp dụng kiến thức vào thực tiễn. Qua nghiên cứu tài liệu cho thấy có thể hiểu kĩ năng theo ba cách cơ bản sau:

Thứ nhất, xem kĩ năng với ý nghĩa kĩ thuật hành động, hoạt động. Đại diện cho khuynh hướng này có các tác giả: V.A Kruchetxki, A.G Côvaliop, V.X Rudin, Đặng Vũ Hoạt....Hầu hết các tác giả đều cho rằng: Người có kĩ năng là người biết vận dụng hệ thống các thao tác, thủ thuật để thực hiện hành động theo đúng yêu cầu kĩ thuật và đạt được kết quả.

Theo V.A Kruchetxki, *"Kĩ năng là thực hiện một hành động hay một hoạt động nào đó nhờ sử dụng những thủ thuật, những phương thức đúng đắn"*.[37];[58]. Tác giả cho rằng: chỉ cần nắm vững phương thức hành động, hoạt động là con người đã có kĩ năng, không cần xem xét đến kết quả của hành động, hoạt động.

Theo tác giả Đặng Thành Hưng.[32], "*Kĩ năng là một dạng hành động được thực hiện tự giác dựa trên tri thức về công việc, khả năng vận động và những điều kiện của SV, tâm lí khác của cá nhân (chủ thể có kĩ năng đó) như nhu cầu, tình cảm, ý chí, tính tích cực cá nhân ... để đạt được kết quả theo mục đích hay tiêu chí đã định, hoặc mức độ thành công theo chuẩn hay qui định*.

Định nghĩa đã chứng tỏ, kĩ năng là hình thức biểu hiện của khả năng hay năng lực, chứ tự nó không phải là khả năng hay năng lực. Khả năng là thuộc tính cá nhân cho thấy điều người đó có thể làm được. Còn kĩ năng chính là hành vi hay hành động được cá nhân thực hiện tự giác theo những yêu cầu, qui tắc, tiêu chuẩn nhất định. Đó có thể là những yêu cầu, qui tắc, tiêu chuẩn về trình tự thực hiện, về kết quả thực hiện, về tốc độ hay nhịp độ thực hiện và tính đúng đắn của hành động. Tóm lại kĩ năng chính là hành động, chứ không phải khả năng thực hiện hành động. Tuy nhiên, không phải hành động nào cũng là kĩ năng; Kĩ năng chính là cái có thật ở cá nhân, chứ không phải cái có thể có (khả năng) và cũng không phải năng lực (vì năng lực bao gồm nhiều thứ khác nữa

chứ không chỉ gồm kĩ năng). Nói về mặt thực hiện, kĩ năng phản ánh năng lực làm, tri thức phản ánh năng lực tư duy và thái độ phản ánh năng lực cảm nhận.

Thứ hai, xem xét kĩ năng với ý nghĩa năng lực hành động. Theo quan niệm này các nhà khoa học đã nhấn mạnh mặt hiệu quả của hành động, coi kĩ năng là khả năng con người tiến hành công việc có kết quả trong những điều kiện cụ thể, với khoảng thời gian tương ứng. Khuynh hướng này có các tác giả N.Đ Lêvitôp, X.I Kixegof, K.K Plattônôp, Nguyễn Công Uẩn, Phạm Tất Dong, Hà Thị Đức....Tuy mỗi tác giả có một cách trình bày cụ thể thì khác nhau, nhưng hầu hết các tác giả đều thống nhất: *Kĩ năng là khả năng thực hiện hành động có hiệu quả một nhiệm vụ về lí luận hay thực tiễn nhất định hay cụ thể hơn là năng lực hay khả năng của chủ thể thực hiện thuần thục một hay một chuỗi hành động trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm) nhằm tạo ra kết quả mong đợi.*

Kĩ năng đòi hỏi con người phải có tri thức về hành động, hoạt động và những kinh nghiệm cần thiết. Bản thân các tri thức và kinh nghiệm không phải là kĩ năng. Muốn có kĩ năng con người phải vận dụng tri thức và kinh nghiệm đó vào thực tiễn phù hợp với mục đích và có kết quả.

Thứ 3, Xem xét kĩ năng là hành vi ứng xử. Đại diện quan điểm này có các tác giả S.A.Morales, W.Sheator, J.N. Ri chard, ...Đại diện điển hình là tác giả J.N. Richard với định nghĩa: "Kĩ năng là hành vi thể hiện ra hành động bên ngoài và chịu sự chi phối của cách cảm nhận và suy nghĩ của cá nhân" [55, tr.97]. Với quan điểm coi kĩ năng hành vi, các tác giả chưa thực sự quan tâm nhiều đến mặt kĩ thuật của nó. Cách hiểu này có thể sẽ gặp khó khăn trong việc rèn luyện kĩ năng và thiết kế các cụ đo lường và đánh giá kĩ năng.

Tóm lại: Có nhiều cách tiếp cận, cách diễn đạt khác nhau về kĩ năng nhưng các nhà khoa học đều thống nhất ở một số điểm:

- Kĩ năng là phương thức thực hiện hành động phù hợp với mục đích và

điều kiện của hành động.

- Kĩ năng là sự vận dụng những tri thức, kĩ xảo đã có để lựa chọn thực hiện những phương thức hành động.

- Kĩ năng có được do quá trình rèn luyện do vậy kĩ năng có thể phát triển được.

Trong nghiên cứu này, kĩ năng được hiểu theo nghĩa thứ nhất và được tác giả luận án định nghĩa như sau: *Kĩ năng là hành động hay một chuỗi hành động của chủ thể được thực hiện tự giác trên cơ sở hiểu biết (kiến thức hoặc kinh nghiệm) về công việc nhằm đạt kết quả mong đợi.*

**** Kĩ năng thích ứng***

Dựa trên những phân tích ở trên, trong nghiên cứu này, khái niệm KNTƯ có thể hiểu như sau:

KNTƯ là một dạng hành động được thực hiện tự giác, dựa vào những điều kiện sinh học, tâm lí và xã hội của cá nhân trên cơ sở vận dụng những tri thức, kĩ năng và kinh nghiệm đã có hoặc tích lũy qua quá trình học tập, rèn luyện vào những tình huống cụ thể để đạt được những gì mình muốn.

KNTƯ là một kĩ năng thiết yếu bên trong cuộc sống con người và nó được hình thành trên cơ sở rèn luyện và tích lũy các yếu tố kĩ năng khác như: Tâm lí, sức khỏe, kĩ năng ngôn ngữ, kĩ năng sống, kĩ năng học tập, kĩ năng tin học-ngoại ngữ….

KNTƯ có đặc điểm cơ bản sau:

+ KNTƯ vừa có tính chất của một KN chung, vừa mang những đặc điểm của một KN chuyên biệt. Nó bao hàm cả những thuộc tính chung về trí tuệ và nhân cách, đồng thời phải có những yếu tố tâm lí phù hợp với sự thay đổi của một hoạt động chuyên biệt nhất định.

+ KNTƯ có mối liên hệ chặt chẽ với những kĩ năng khác. Do đó, khi xem xét KNTƯ nên phân tích nó dựa vào những yêu cầu cơ bản về phẩm chất của KN khác, cần nhìn nhận nó như một KN đặc biệt vừa mang tính phổ biến vừa mang

tính độc đáo và nó có quan hệ chặt chẽ với các kĩ năng khác. Như: KN sống, KN học tập, KN học tập hợp tác, KN ngoại ngữ, KN tin học,…

+ KNTƯ vừa bao hàm những kĩ năng chuyên biệt, vừa phụ thuộc vào kĩ năng chuyên biệt

1.2.3. Kĩ năng thích ứng nghề.

** Kĩ năng thích ứng nghề.*

Dựa trên cơ sở phân tích các quan niệm về *kĩ năng; thích ứng; thích ứng nghề; kĩ năng thích ứng*, trong nghiên cứu này, khái niệm KNTƯN được định nghĩa như sau:

Kĩ năng thích ứng nghề (Vocational adaptation skills) *là một dạng hành động được thực hiện tự giác, chủ động, đúng đắn, linh hoạt, dựa vào những điều kiện sinh lí, tâm lí và xã hội của cá nhân, trên cơ sở vận dụng những tri thức, kĩ năng và kinh nghiệm đã có hoặc được tích lũy, biến đổi qua quá trình học tập, rèn luyện để quen dần với tính chất, nội dung và yêu cầu công việc của lao động nghề.*

"Những hành động tự giác" ở đây tức là cá nhân không chỉ làm theo những gì đã được định sẵn, những gì được yêu cầu, mà làm theo kế hoạch riêng của mình. Ví dụ: Tự giác nghiên cứu, tự giác làm việc, tự hiểu mà làm, không để ai nhắc nhở, đốc thúc…

"Lao động nghề" có thể hiểu là những người có kiến thức, kĩ năng, thái độ về 1 lĩnh vực cụ thể, đáp ứng, phù hợp với yêu cầu của doanh nghiệp, đang trực tiếp làm việc tại doanh nghiệp.

Mỗi một ngành nghề trình độ cao đẳng thì SV phải học tập rất nhiều các mô đun kĩ năng hành nghề khác nhau, mỗi mô đun đó đều chứa đựng (kiến thức, kĩ năng, thái độ) về một lĩnh vực cụ thể. Vậy nên, mô đun kĩ năng hành nghề có thể được xem là một lao động nghề. Ví dụ: Lao động nghề hàn MAG, lao động nghề hàn TIG, lao động nghề hàn hơi, lao động nghề chế tạo phôi

hàn, lao động nghề sơn, lao động nghề mạ….đều nằm trong chương trình đào tạo của SV CĐKT cơ khí hàn.

Như vậy KNTƯN được thể hiện:

- Mức độ ổn định và hiệu quả trong việc tích lũy các tri thức, kĩ năng trong hoạt động học tập và lao động nghề nghiệp.

- Mức độ ổn định và hiệu quả trong việc vận dụng các tri thức, kĩ năng vào hoạt động nghề nghiệp.

- Thể hiện ở khả năng vận dụng kiến thức kĩ năng để cải tạo, sáng tạo bản thân và môi trường cho phù hợp với yêu cầu của hoạt động học tập và rèn luyện nghề, đáp ứng những yêu cầu về phẩm chất và KNNN.

- KNTƯN chính là cái có thật ở cá nhân, chứ không phải cái có thể có (khả năng) và cũng không phải năng lực thích ứng nghề.

- KNTƯN cho phép cá nhân thích nghi và đạt kết quả tốt trong các điều kiện, hoàn cảnh khác nhau của hoạt động nghề.

1.2.4. Phát triển kĩ năng thích ứng nghề

Trước hết, ngay từ khái niệm "phát triển" cũng là một khái niệm phức tạp với nhiều quan niệm khác nhau. Có quan niệm cho rằng "phát triển" là "vận động", có quan niệm "phát triển" là "tiến bộ".v.v… Tuy nhiên, về cơ bản các quan niệm này cũng không thoát ly khỏi quan niệm của phép biện chứng duy vật.

Theo từ điển Triết học: *"Phát triển là một phạm trù dùng để khái quát quá trình vận động từ thấp tới cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn* [25].

Theo từ điển Xã hội học: *"Phát triển là sự biến đổi hợp quy luật theo phương hướng không thể đảo ngược, được đặc trưng bởi sự chuyển biến chất lượng, bởi sự chuyển biến sang một trình độ mới. Phát triển là đặc điểm cơ bản của vật chất, là nguyên tắc giải thích về sự tồn tại và hoạt động của các hệ thống bất cân bằng, lưu động, biến đổi"* [18].

Theo Đạo luật TESDA 1994 của Phippines: *"Phát triển kỹ năng là một quá trình qua đó người học và người lao động được tiếp cận một cách có hệ thống với các cơ hội học tập để lĩnh hội hoặc bồi dưỡng, hoặc cả hai về kiến thức, kĩ năng và cách thức ứng xử cần có như là điều kiện tiêu chuẩn cần thiết của một công việc hoặc một loạt công việc trong một lĩnh vực ngành nghề*" [73].

Theo Luật Khuyến khích phát triển kĩ năng nghề nghiệp Thái Lan: *"Phát triển kĩ năng"* [74]. có nghĩa là một quá trình mà cho phép học viên và những người trong độ tuổi lao động có được kiến thức, kĩ năng và đạo đức nghề nghiệp, thái độ làm việc tốt bằng cách đào tạo và các hoạt động liên quan khác.

Theo Luật Phát triển kĩ năng nghề nghiệp cho người lao động Hàn Quốc: "*Phát triển kĩ năng nghề nghiệp có nghĩa là hoạt động đào tạo cho người lao động để giúp cung cấp và cải thiện năng lực thực hiện cần thiết cho công việc của họ"* [76].

Theo tác giả Vũ Xuân Hùng: "*Phát triển kĩ năng nghề nghiệp (skills development hay vocational skills development) là quá trình hình thành, nâng cao khả năng thực hiện công việc nghề nghiệp của con người trong một thời gian thích hợp, với các điều kiện nhất định, trên cơ sở sự tích hợp nhuần nhuyễn các kiến thức, kĩ năng, thái độ"[34]*. Tác giả cho rằng: Phát triển kĩ năng nghề nghiệp với nghĩa hẹp là quá trình đào tạo, đào tạo lại, trang bị hoặc bổ sung thêm những kiến thức, kĩ năng và thái độ (năng lực) cần thiết để mỗi con người có cơ hội tìm việc làm hoặc để hoàn thành tốt hơn nhiệm vụ mà họ đang làm. Ở nghĩa rộng hơn, phát triển kĩ năng nghề nghiệp được hiểu là phương châm và biện pháp mang tính toàn diện, hệ thống về việc đào tạo lực lượng lao động với những kĩ năng, kĩ thuật và trình độ nhất định để họ có thể tiếp cận với công việc trong thị trường lao động. Phát triển kĩ năng nghề nghiệp là phát triển cả hệ thống đào tạo nghề nghiệp thể hiện từ đường lối, quan điểm đến mạng lưới

cơ sở đào tạo, đội ngũ giáo viên, chương trình, giáo trình nhưng tập trung vào người học sau quá trình đào tạo.

Kế thừa những quan niệm trên, kết hợp với những quan niệm về KNTƯN, trong nghiên cứu này, phát triển KNTƯN được tác giả định nghĩa như sau:

Phát triển kĩ năng thích ứng nghề của SV là quá trình biến đổi, tăng tiến các kĩ năng nghề nghiệp của sinh viên từ mức độ thấp đến mức độ cao, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện theo hướng phù hợp với lao động của nghề, nhằm nâng cao năng lực nghề nghiệp cho sinh viên sau khi tốt nghiệp.

Phát triển KNTƯN biểu hiện sự tiến bộ trong cách lĩnh hội tri thức nghề, thái độ nghề và hành động nghề nghiệp của sinh viên, làm cho việc học tập, rèn luyện ngày càng hoàn thiện có kết quả tốt hơn.

Phát triển kĩ năng thích ứng nghề là kết quả của quá trình sinh viên lĩnh hội các tri thức nghề và những kĩ năng nghề nghiệp thông qua những hành động cụ thể mà họ đã tham gia.

1.3. CẤU TRÚC CỦA KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ ĐỐI VỚI SINH VIÊN KĨ THUẬT

Theo tác giả Đặng Thành Hưng: "Về lí thuyết mọi kĩ năng đều có cấu trúc chung như nhau, chỉ nội dung cụ thể của mỗi thành tố cấu trúc đó mới có sự khác biệt tùy theo đó là kĩ năng nào". Là một dạng hành động nên kĩ năng bao gồm hệ thống thao tác (kĩ thuật cấu thành hành động), trật tự tổ chức và thực hiện các thao tác đó, các hành vi và quá trình thực hiện hành vi, điều chỉnh nhịp độ và cơ cấu thời gian thực hiện hành động.[32]. Tuy nhiên, đứng trên bình diện nghiên cứu nghề nghiệp cụ thể thì kĩ năng thích ứng nghề có cấu trúc phức tạp hơn. Qua nghiên cứu đặc điểm yêu cầu của nghề, các phẩm chất và năng lực của người lao động kĩ thuật, các chuẩn đầu ra của nghề, Luật việc làm, Luật Giáo dục nghề nghiệp .[40],[41].[59]. Tác giả luận án có thể cấu trúc KNTƯN của SV CĐKT gồm hai nhóm kĩ năng: KNNN, KN chuyên biệt, mỗi

nhóm có vị trí, vai trò khác nhau nhưng có sự tác động qua lại và có quan hệ chặt chẽ với nhau. *(hình 1.2).*

Hình 1.2: Sơ đồ cấu trúc KNTƯN

1.3.1. Kĩ năng nghề nghiệp

Kĩ năng nghề nghiệp (professional skills hoặc vocational skills) là thuật ngữ có nguồn gốc từ thuật ngữ kĩ năng (skills), nhưng nội hàm được mở rộng theo hướng khả năng và năng lực thực hiện của con người.

"Năng lực thực hiện" là thuật ngữ được dịch từ tiếng Anh *(Competency hay Competence)* hoặc tiếng Đức *(Handlungskompetenz)* dùng trong các tài liệu của nhiều tác giả trình bày về quan điểm giáo dục đào tạo theo tiếp cận năng lực thực hiện. Theo quan niệm này, năng lực thực hiện được coi là sự *tích hợp nhuần nhuyễn của ba thành tố kiến thức, kĩ năng, thái độ cần thiết để hoàn thành được từng công việc cụ thể của nghề, chứ không phải là sự tồn tại độc lập giữa chúng với nhau và ít liên quan đến công việc của nghề* [33].

Theo tác giả Vũ Xuân Hùng, "*Kĩ năng nghề nghiệp được hiểu là khả năng của con người thực hiện công việc nghề nghiệp một cách có hiệu quả trong một thời gian thích hợp, với các điều kiện nhất định, dựa vào sự tích hợp nhuần nhuyễn các kiến thức, kĩ năng, thái độ"*.[34]. Trong quan niệm này, tác giả bài viết cho rằng: Nếu kĩ năng thuần túy được hiểu theo nghĩa hẹp, hướng tới thao tác, khả năng hoạt động cụ thể thì kĩ năng nghề nghiệp được hiểu theo nghĩa rộng hướng tới khả năng, năng lực thực hiện hành động của con người

trong các lĩnh vực nghề nghiệp. Kĩ năng theo nghĩa hẹp chỉ là một thành tố của năng lực (năng lực bao gồm kiến thức, kĩ năng và thái độ).

Trên cơ sở phân tích ở trên, trong nghiên cứu này, KNNN được hiểu như sau: *KNNN là khả năng ứng dụng thành thạo tri thức và kĩ thuật, công nghệ mới trong quá trình lao động sản xuất; đồng thời có khả năng ứng biến linh hoạt trong mọi hoàn cảnh, trong những biến đổi không ngừng của môi trường và điều kiện sống… để lao động sáng tạo.*

Kĩ năng nghề nghiệp không phải tự nhiên mà có, nó là kết quả của quá trình học tập rèn luyện không ngừng trong các hoạt động thực hành, thực tập nghề nghệp, trong các hoạt động trải nghiệm, trong cuộc sống hàng ngày với một sự tận tụy, tâm huyết trong công việc của mỗi người.

Căn cứ vào mức độ biểu hiện của kĩ năng, KNNN được chia thành hai nhóm: KN chung và KN riêng của nghề *(hình 1.3)*.

Hình 1.3: Sơ đồ cấu trúc KNNN. [34].

+ *KN chung*, là loại kĩ năng biểu hiện ở mọi hoạt động của con người như kĩ năng sử dụng các công cụ lao động, kĩ năng học tập, kĩ năng giao tiếp, kĩ năng nghiên cứu...;

+ *KN riêng của nghề*, là kĩ năng trong hoạt động nghề nghiệp nhất định nào đó. Ở mỗi nghề, tùy thuộc vào từng trình độ, tùy thuộc vào chuẩn kĩ năng yêu cầu, đòi hỏi SV phải có các kĩ năng tương ứng thì mới được công nhận là có trình độ nghề nghiệp nhất định trong lĩnh vực nào đó (KN riêng của nghề

đôi khi còn gọi là những KN cốt lõi của nghề).

1.3.2. Kĩ năng chuyên biệt

KN chuyên biệt là tổng hợp các kĩ năng không mang tính kĩ thuật trực tiếp của nghề, là thuật ngữ liên quan đến trí tuệ xúc cảm.

KN chuyên biệt đối với SV CĐKT gồm những thành tố sau: 1/ Nhận thức về lao động của nghề; 2/ Ứng xử nghề nghiệp phù hợp với nghề; 3/ Nhận diện các vấn đề thực tiễn lao động của nghề; 4/ Nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề; 5/ Tự đánh giá mức độ phù hợp của SV với nghề; 6/ Quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề *(Hình 1.4)*

Hình 1.4: Sơ đồ cấu trúc KN chuyên biệt

Các thành tố của KN chuyên biệt có sự tác động qua lại và có quan hệ chặt chẽ với nhau. Các KN chuyên biệt không chỉ tác động vào việc học nghề, việc hình thành KN nghề nghiệp mà chúng tác động vào toàn bộ những tri thức,

kĩ năng, đạo đức, văn hóa, phong cách của nghề. Để SV quen dần (thích ứng) với tính chất, nội dung, điều kiện, giá trị v.v... của nghề.

Vậy nên, có thể hiểu phát triển KNTƯN qua thực hành thực tập nghề nghiệp cho SV chính là quá trình phát triển kĩ năng nghề nghiệp dưới sự tác động của các KN chuyên biệt thông qua quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp để SV dễ thích ứng với môi trường lao động sau khi tốt nghiệp. Vì vậy, trong nghiên cứu này sẽ đi sâu phân tích cấu trúc của KN chuyên biệt và các tiêu trí đánh giá KN chuyên biệt để thấy rõ được mức độ ảnh hưởng của nó đến hình thành và phát triển KNNN của SV.

1.3.2.1. Kĩ năng nhận thức về lao động của nghề

Trong môi trường lao động nghề nghiệp, con người cần phải nhận thức rõ lao động của nghề để tác động, cải tạo bản thân cho phù hợp với sự phát triển của lao động nghề. Nhận thức về lao động của nghề chính là quá trình nhận biết, hiểu, áp dụng, phân tích, tổng hợp và đánh giá về những công việc cụ thể mà người lao động đã và đang thực hiện tại doanh nghiệp, về môi trường lao động. Chương trình đào tạo của mỗi nghề mà SV đang học gồm hệ thống các mô đun, mỗi mô đun kĩ năng hành nghề có thể là một lao động của nghề ở doanh nghiệp. *Ví dụ:* Nghề cơ khí hàn có mô đun hàn MAG, khi giảng dạy thì SV cần biết lao động hàn MAG ở ngoài doanh nghiệp như thế nào? Công việc của họ là gì? Môi trường làm việc ra sao? Họ cần những kiến thức, kĩ năng, thái độ gì để đáp ứng được yêu cầu của lao động hàn MAG tại doanh nghiệp. Chính vì vậy, việc trang bị cho SV kĩ năng nhận thức về lao động của nghề ngay trong qua trình thực hành, thực tập nghề nghiệp là giúp SV thích ứng với nghề, để các em chủ động rèn luyện, thay đổi bản thân tiến tới sự phù hợp nghề.

1.3.2.2. Kĩ năng ứng xử nghề nghiệp phù hợp với nghề

Đó là một tập hợp những qui tắc, chuẩn mực, nghệ thuật, cách ứng xử, đối đáp trong môi trường lao động của nghề, được đúc rút qua kinh nghiệm

nghề nghiệp, qua kinh nghiệm thực tế hằng ngày. Có thể nói kĩ năng ứng xử đã được nâng lên thành nghệ thuật ứng xử, bởi trong bộ kĩ năng này có rất nhiều kĩ năng nhỏ khác như kĩ năng lắng nghe, kĩ năng thấu hiểu, kĩ năng sử dụng ngôn ngữ cơ thể, kĩ năng sử dụng ngôn từ, âm điệu… Để có được kĩ năng ứng xử tốt đòi hỏi người sử dụng phải thực hành thường xuyên, áp dụng vào mọi hoàn cảnh.

Một học giả người Mỹ đã nhận định "*Sự thành công của một người chỉ có mười lăm phần trăm dựa vào kĩ thuật chuyên ngành, còn tám mươi lăm phần trăm còn lại chính là các mối quan hệ giao tiếp và kĩ năng ứng xử của người ấy trong công việc và xã hội.*" Chính vì vậy, việc trau dồi và phát triển kĩ năng giao tiếp và ứng xử phù hợp với nghề là điều cần thiết nên làm.

1.3.2.3. Kĩ năng nhận diện các vấn đề thực tiễn lao động của nghề

Nhận diện vấn đề là quá trình quan sát, phân tích, điều tra, đánh giá, tổng hợp về vấn đề để nhận ra, chỉ ra sự thực của vấn đề hay bộ mặt của vấn đề. Vậy nên, nhận diện các vấn đề thực tiễn của lao động nghề chính là quá trình quan sát, phân tích, điều tra khảo sát, đánh giá thực tiễn về lao động nghề nghiệp để nhìn nhận thực tế về lao lao động của nghề, để thấy được mục đích và tầm quan trọng của nghề, yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp là gì. Sinh viên kĩ thuật có kĩ năng nhận diện các vấn đề thực tiễn lao động của nghề sẽ giúp các em tự tin hơn, vững vàng hơn rất nhiều trong vấn đề định hướng nghề nghiệp, giúp các em tự xây dựng cho mình kế hoạch hành động để phấn đấu.

1.3.2.4. Kĩ năng nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề

Bất kỳ SV CĐKT nào cũng đều có cơ hội để phát triển bản thân, phát triển sự nghiệp, phát triển nghề nghiệp của mình. Nhưng cơ hội có được không phải là sự may mắn hay tình cờ nào đó, mà SV phải biết cách nắm bắt cơ hội. Trong giáo dục đào tạo những cơ hội đó dù thành công hay thất bại thì nó đều là sự trải nghiệm nghề nghiệp. Với SV kĩ thuật luôn hiện hữu rất nhiều

cơ hội, ví dụ như: cơ hội rèn luyện kĩ năng, cơ hội phát triển kĩ năng, cơ hội học ngoại ngữ, cơ hội luyện kĩ năng sống.v.v.. tất cả các cơ hội trong quá trình học tập của sinh viên đều là sự trải nghiệm nghề nghiệp..

Khi ra trường, áp lực về tiền bạc hay thời gian sẽ khiến cho cơ hội khám phá bản thân ngày một ít đi, vì vậy sinh viên cần nắm bắt mọi cơ hội ngay khi ngồi trên ghế nhà trường, nắm bắt cơ hội để trải nghiệm, trải nghiệm nhiều càng có thêm nhiều kinh nghiệm khi đó lại càng dễ nắm bắt các cơ hội mới. Chính vì thế mới có câu: 'Trải nghiệm càng nhiều, cơ hội sẽ càng lớn".

1.3.2.5. Kĩ năng tự đánh giá mức độ phù hợp của SV với nghề.

Mỗi ngành nghề đều có những yêu cầu khác nhau trong các hoạt động dạy học và giáo dục. Giảng viên ở mỗi ngành nghề phải nắm chắc những đặc điểm chương trình đào tạo, phải có kĩ năng nghề, kĩ năng chuyên môn thực tế của doanh nghiệp, phải hiểu biết về môi trường lao động của doanh nghiệp và nắm bắt những đặc điểm tâm lí của người lao động, điều khiển được các mối quan hệ giao tiếp. Để từ đó, giúp sinh viên có những hiểu biết sâu rộng về đặc điểm môi trường lao động, giúp sinh viên có kiến thức để tự đánh giá mức độ phù hợp nghề của mình, khi đó SV sẽ biết được năng lực nghề nghiệp của bản thân, sớm xây dựng cho mình kế hoạch rèn luyện, để nhanh chóng thích ứng với nghề nghiệp sau khi tốt nghiệp. Để có được kĩ năng này sinh viên cần rèn luyện cho mình kĩ năng tự đánh giá mức độ sự phù hợp nghề trong quá trình học ở nhà trường, trong công việc thực tập tại cơ sở sản xuất, các hoạt động tình nguyện…

*** Các kinh nghiệm có được trong quá trình học ở nhà trường:**

Tất cả những kinh nghiệm ở trường học là yêu cầu không thể thiếu đối bất kỳ công việc nào. Chúng bao gồm: Bằng cấp chuyên môn, các loại chứng chỉ, các chương trình đào tạo nâng cao, các cuộc hội nghị, các buổi hội thảo

bạn đã từng tham dự, con đường đi của riêng bạn, thầy phụ trách.

*** Tự đánh giá trong công việc thực tập tại cơ sở sản xuất:**

Công việc thực tập chính là nơi để bạn trải nghiệm những kiến thức, những kinh nghiệm của mình đã học được ở nhà trường, những kinh nghiệm đó phải được đánh giá xem có đáp ứng, phù hợp được yêu cầu của nghề.

*** Kinh nghiệm trong các hoạt động tình nguyện:**

Cũng như kinh nghiệm trong công việc, những kinh nghiệm trong các hoạt động tình nguyện có thể giúp bạn bổ sung thêm cho CV của mình và nhận ra cái bạn muốn. Chúng được hình thành trong quá trình bạn tham gia vào các hoạt động như: Tổ chức doanh nghiệp, hoạt động ngoài trời, các tổ chức từ thiện, các tổ chức xã hội, các tổ chức văn hoá, các nhóm dân tộc, hiệp hội các thành viên, các đảng chính trị, các hội nhà nghề, các hoạt động của trường... Đôi khi những kinh nghiệm trong các hoạt động tình nguyện cũng tương tự như những kinh nghiệm mà SV có trong hoạt động học tập nghề nghiệp.

1.3.2.6. Kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề

Mỗi sinh viên kĩ thuật đều có một hoàn cảnh cá nhân khác nhau, bao gồm các yếu tố về sức khỏe, điều kiện kinh tế, điều kiện học tập cá nhân. Để tham gia vào hoạt động rèn luyện nghề nghiệp đạt hiệu quả, SV cần phải được rèn luyện kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề, khi ấy các em sẽ nhanh chóng thích ứng với nghề. Theo từ điển tiếng việt: Hành vi "là một chuỗi các hành động lặp đi lặp lại. Hành động là toàn thể những hoạt động (phản ứng, cách ứng xử) của cơ thể, có mục đích cụ thể là nhằm đáp ứng lại kích thích ngoại giới" là hành động hoặc phản ứng của đối tượng (khách thể) hoặc sinh vật, thường sử dụng trong sự tác động đến môi trường, xã hội. Hành vi có thể thuộc về ý thức, tiềm thức, công khai hay bí mật và tự giác hoặc không tự giác. Hành vi là một giá trị có thể thay đổi qua thời gian. Có thể phân chia thành 4 loại hành vi cơ bản: Hành vi bản năng; Hành vi kĩ xảo; Hành vi

đáp ứng; Hành vi trí tuệ.

1.4. TIÊU CHÍ ĐÁNH GIÁ KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ

Để xác định mức độ KNTƯN của SV CĐKT cần xây dựng các tiêu chí đánh giá đối với từng thành tố trong cấu trúc, trên cơ sở đó xác định mức độ đánh giá, thang đo đối với từng tiêu chí.

Căn cứ vào Luật giáo dục (2005), Luật Giáo dục nghề nghiệp (2014), các chuẩn đầu ra của nghề, luật việc làm (2013). [39].[40].[41]. Căn cứ vào đặc điểm yêu cầu đào tạo của SV CĐKT, các phẩm chất và năng lực của người lao động nghề, môi trường lao động, điều kiện kinh tế xã hội… tác giả đi xác định các nội dung và tiêu chí đánh giá kĩ năng thích ứng nghề thông qua thực hành thực tập của SV. Cụ thể như sau:

1.4.1. Tiêu chí đánh giá KNNN

Các tiêu chí chung đánh giá KNNN bao gồm: về đạo đức, phẩm chất, thái độ, tác phong, năng lực, thành tích, kiến thức, kĩ năng của nghề.

Ở các trường đại học, cao đẳng nói chung, CĐKT nói riêng, các KNNN đặc biệt quan trọng, có tích chất cốt lõi của nghề nhưng nó không phải là điều kiện đủ để quyết định sự thành công của SV. KNNN nó phụ thuộc vào các đơn vị đào tạo, kĩ năng nghề nghiệp được đánh giá theo tiêu chuẩn kĩ năng nghề Quốc gia, ban hành năm 2011.[65]. Vậy nên, trong luận án này nghiên cứu không đi xây dựng các tiêu chí đánh giá kĩ năng nghề nghiệp cụ thể mà chỉ đi nghiên cứu chuyên sâu vào nhóm kĩ năng không mang tính kĩ thuật trực tiếp của nghề, không có trong chương trình khung đào tạo mà Bộ LĐ-TB&XH quy định, nhưng nó là điều kiện đủ để SV phát triển KNNN trong hoạt động nghề, đó chính là nhóm kĩ năng chuyên biệt.

1.4.2. Tiêu chí đánh giá KN chuyên biệt

Các KN chuyên biệt mặc dù không mang tính kĩ thuật của nghề, không

nằm trong chương trình khung bắt buộc của các trường đại học, cao đẳng nhưng nó lại tác động rất mạnh đến sự thành công của SV trong tất cả các ngành nghề sau khi ra trường. Các tiêu chí đánh giá KN chuyên biệt gồm: về mức độ nhận thức lao động của nghề, về mức độ ứng xử nghề nghiệp phù hợp với nghề, về nhận diện vấn đề thực tiễn lao động của nghề, về mức độ phù hợp của SV với nghề và khả năng quản lí hành vi, nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề.

1.4.2.1. Mức độ nhận thức về lao động của nghề

1. Nhận biết môi trường lao động của nghề: nơi làm việc, ánh sáng, cảnh quan, tiếng ồn…

2. Nắm bắt được quy trình làm việc của lao động nghề trong thực thế.

3. Nắm bắt được đầy đủ việc ứng dụng kiến thức, kĩ năng, thái độ đã học vào thực tế của lao động của nghề.

4. Nhận biết được vị trí công việc của lao động nghề trong thực tế.

5. Phẩm chất đạo đức của lao động nghề trong thực tế.

1.4.2.2. Mức độ ứng xử nghề nghiệp phù hợp với nghề

1. Quy định về giờ giấc lao động

2. Quy định về tác phong, trang phục, thái độ, phong cách, nếp sống nghề nghiệp phù hợp với lao động nghề

3. Sử dụng ngôn ngữ, âm điệu, xưng hô phù hợp với lao động nghề.

4. Kĩ năng truyền đạt, giao thiệp, điện thoại phù hợp với lao động nghề.

5. Kĩ năng lắng nghe, kĩ năng thấu hiểu, kĩ năng sử dụng ngôn ngữ cơ thể phù hợp với nghề.

1.4.2.3. Kĩ năng nhận diện các vấn đề thực tiễn lao động của nghề

1. Khả năng nhận ra các vấn đề về tình trạng lao động nghề, xu hướng việc làm.

2. Khả năng nhận diện thông tin về cung cầu lao động, biến động cung cầu lao động trên thị trường lao động.

3. Nhận ra những điểm những điểm mạnh, yếu, cơ hội và thách thức đối với nhân lực của nghề.

4. Nhận diện thông tin về tiền lương, tiền công của lao động nghề.

1.4.2.4. Kĩ năng nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề nghiệp

1. Khả năng nhận dạng cơ hội liên quan đến nghề mình đang theo học;

2. Kĩ năng phân tích những thuận lợi và thách thức mà cơ hội mang lại;

3. Biến cơ hội thành hiện thực thông qua việc hoàn thành những công việc từ đơn giản đến phức tạp;

4. Tích cực suy nghĩ, lắng nghe, quan sát cuộc sống xung quanh;

5. Tích lũy, chọn lọc thành kinh nghiệm và kĩ năng để trải nghiệm nghề nghiệp.

1.4.2.5. Kĩ năng tự đánh giá mức độ phù hợp của sinh viên với nghề

1. Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc khi thực hành, thực tập nghề nghiệp.

2. Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp. Ví dụ: Quy trình rèn luyện KN chuyên môn, KN tự giác thực hiện thao tác, KN lập kế hoạch cho công việc, KN xử lí tình huống, KN tin học-ngoại ngữ…

3. Tự đánh giá của SV đối với SV khác về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp.Ví dụ: đánh giá thích ứng về làm việc nặng nhọc, tiếng ồn, ánh sáng, làm việc tại chỗ, làm việc di động...

4. Tự đánh giá của SV về những biểu hiện cụ thể của KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp. Ví dụ đánh thực hiện các thao tác kĩ thuật, thao tác xử lí tình huống khi làm việc…

Sau khi SV có các kinh nghiệm đó đánh giá mức độ phù hợp nghề của mình và của SV khác thì có thể xem xét bạn thích ứng và không thích ứng gì, cái gì nên thay đổi. Bạn học được gì từ các loại hoạt động đó? Bạn cần rút kinh

nghiệm ở điểm nào?

1.4.2.6. Kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề

1. Quản lí hành vi thuộc bản năng có liên quan đến yêu cầu nghề: Mang tính văn hóa mỗi vùng miền.

2. Quản lí hệ thống tri thức, kĩ năng hướng theo yêu cầu của nghề.

3. Quản lí hành vi đáp ứng, quản lí hành động ứng phó với sự thay đổi yêu cầu của nghề và phát triển của nghề..

4. Quản lí hành vi trí tuệ: Diễn ra trong quá trình hoạt động trí tuệ có liên quan đến nghề nhằm nhận thức được bản chất của hoạt động nghề nghiệp.

1.5. PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT

1.5.1. Cơ sở khoa học của phát triển kĩ năng thích ứng nghề

1.5.1.1. Cơ sở triết học, tâm sinh lí, xã hội học và giáo dục hướng nghiệp

(1) Cơ sở triết học

Khi xem xét sự thích ứng nghề trên cơ sở triết học, tác giả đã dựa trên cơ sở của triết học duy vật biện chứng, mà điểm xuất phát của nó là quan điểm duy vật phổ biến và học thuyết phản ánh.

- Quan điểm duy vật phổ biến biểu hiện ra ở mọi cấp độ của thế giới vật chất, từ hình thành vận động vật lí đến vận động xã hội. Nguyên lí này, cho phép tác giả luận án xem xét đánh giá khả năng thích ứng nghề của cá nhân một cách toàn diện nhất, từ yếu tố chủ quan đến khách quan, yếu tố bên trong cá nhân và ngoài cá nhân, phân tích được những mối liên hệ giữa chúng. Điều này, giúp tác giả có cách nhìn bao quát, toàn bộ đối tượng nghiên cứu và đưa ra những biện pháp hợp lí để phát triển kĩ năng thích ứng nghề cho SV.

- Học thuyết phản ánh của V.I. Lênin đóng vai trò là cơ sở lí luận, phương pháp luận để nghiên cứu bản chất và vạch ra các hình thức, nội dung của quá trình thích ứng. Từ góc độ phạm trù "phản ánh" nội dung của quá trình

thích ứng nghề bao gồm khả năng cơ thể tạo ra phản ứng trả lời lên các tác động từ môi trường và khả năng cơ thể tạo ra cho mình cơ chế của phản ứng trả lời đó.

(2) Cơ sở sinh học

Các công trình nghiên cứu về sinh vật học làm cơ sở cho việc hình thành phát triển khả năng thích ứng của con người. Điển hình nhất, là các học thuyết tiến hóa của Darwin và Palov. [38], [49]. Học thuyết đã nghiên cứu, đánh giá sự thích nghi của sinh vật với môi trường và phân biệt rõ các thuật ngữ: thích nghi, sự thích nghi, khả năng thích nghi, tình trạng thích nghi của sinh vật.

Thích nghi (adapto) là quá trình làm cho các sinh vật phù hợp tốt hơn với môi trường sống của chúng. Ngoài ra, thuật ngữ thích nghi có thể liên hệ tới một tính trạng quan trọng cho sự sinh tồn của sinh vật. Chẳng hạn, răng ngựa đã tiến hóa thích nghi cho việc nhai cỏ. Có thể phân biệt nghĩa của từ này bằng cách sử dụng sự thích nghi cho quá trình tiến hóa và Tình trạng thích nghi cho sản phẩm (bộ phận cơ thể hoặc chức năng). Thích nghi là kết quả trực tiếp của chọn lọc tự nhiên.

Sự thích nghi (adaptation) là quá trình tiến hóa mà nhờ đó một sinh vật có khả năng sống trong môi trường sống của nó tốt hơn.

Khả năng thích nghi (adaptability) là trạng thái thích nghi, tức mức độ mà theo đó sinh vật có thể tồn tại và sinh sôi ít hay nhiều trong một tập hợp các điều kiện sống nhất định.

Tình trạng thích nghi là một khía cạnh của mô hình phát triển của sinh vật cho phép hay tăng cường khả năng sống sót và sinh sôi của sinh vật.

Theo thuyết tiến hoá luận của (Lamac. Đacuyn): *Thích ứng là quá trình biến đổi về cấu trúc và chức năng của cơ thể hay một bộ phận cơ thể cho phù hợp với điều kiện sống tương đối ổn định của môi trường tự nhiên và môi trường hữu cơ.* Qua đó cho thấy, việc phát triển KNTƯN chính là việc hình thành một loạt các phản xạ có điều kiện, giúp cho cá nhân thay đổi các hành

vi, ứng xử, điều chỉnh hoạt động của mình cho phù hợp với yêu cầu và điều kiện hoàn cảnh môi trường.

(3) Cơ sở tâm lí học

Cuộc sống của con người là một dòng các hoạt động khác nhau, mỗi hoạt động lại có đặc điểm và cách thức tiến hành riêng. Muốn thực hiện tốt một hoạt động nào đó thì con người phải thâm nhập vào những điều kiện hoạt động, nắm được những quy tắc hoạt động, phải biết thay đổi cho phù hợp với yêu cầu của hoạt động đó nghĩa là phải biết thích ứng với hoạt động. Trong tâm lí học hiện nay, việc nghiên cứu sự thích ứng với hoạt động học tập là một trong những vấn đề mà tâm lí học ứng dụng rất quan tâm. Nhiều công trình nghiên cứu trước cho thấy, sự thích ứng có vai trò quan trọng giúp tăng năng suất lao động, tạo ra tính hiệu quả trong công việc, giúp giảm stress, góp phần tích cực vào quá trình phát triển nhân cách.

Xét về mặt tâm lí, nếu cá nhân có những đặc điểm tâm lí thuận lợi thích hợp với một nghề nào đó (về nhận thức, kĩ xảo, ý chí,.) thì sự thích ứng diễn ra sẽ dễ dàng hơn nhiều đối với cá nhân không có những đặc điểm tâm lí đó. [71]. Ví dụ: Một SV kĩ thuật rất say mê, yêu thích nghề cơ khí, đây sẽ là điều kiện thuận lợi cho sự thích ứng hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV đó diễn ra nhanh chóng và dễ dàng hơn. Mặt khác, khi tham gia vào môi trường nghề, đó là môi trường luôn luôn thay đổi, để cá nhân đáp ứng được với yêu cầu của hoạt động nghề nghiệp thì cá nhân đó luôn phải điều chỉnh hoặc thay đổi những đặc điểm tâm lí, nhân cách cho phù hợp với sự thay đổi đó.

Do vậy, việc phát triển KNTƯN xét về mặt tâm lí cũng chính là quá trình hình thành những đặc điểm tâm lí, nhân cách cơ bản phù hợp và đáp ứng những yêu cầu luôn luôn thay đổi của hoạt động nghề tại những doanh nghiệp.

(4) Cơ sở xã hội học

Ngày nay mọi lĩnh vực trong đời sống xã hội đều được vận động, biến đổi với một tốc độ lớn. Để tồn tại và phát triển buộc con người phải có kĩ năng

thích ứng với những biến động này. Đối với bất kỳ hoạt động nào sự thích ứng tốt đều mang lại kết quả to lớn. Hoạt động học tập (HĐHT) của sinh viên CĐKT cũng vậy, khi khoảng thời gian học tập thông thường là một hằng số (bất biến từ 3 đến 5 năm) ai thích ứng nhanh hơn người đó sẽ tận dụng được thời gian học tập nhiều hơn.

Học thuyết duy vật C.Mac và Ph.Ăngghen đã đặt nền tảng cho quan niệm nội dung, cơ chế của thích ứng xã hội. Học thuyết đã chỉ rõ: *Thích ứng là quá trình con người bằng những hoạt động tích cực, lĩnh hội kinh nghiệm xã hội lịch sử, điều khiển, điều chỉnh hành vi phù hợp với hoàn cảnh, điều kiện biến đổi của môi trường tự nhiên, xã hội.*

Như vậy, ở góc độ này, phát triển KNTƯN chính là chính là việc cá nhân tạo ra những hành vi, ứng xử đáp ứng mọi yêu cầu của môi trường và hoạt động nghề nghiệp. Hành vi, ứng xử đó rất linh hoạt và mới mẻ, thậm chí có khả năng thay đổi môi trường đặc điểm của nghề, tạo ra giá trị mới cho xã hội, khẳng định vị thế xã hội của cá nhân.

(5) Cơ sở giáo dục học hướng nghiệp

Một trong những nguyên nhân khiến không ít những sinh viên ra trường phải làm trái ngành, trái nghề là sinh viên chưa có định hướng nghề nghiệp đúng trước khi vào trường; thiếu sự tư vấn trong hướng nghiệp để chọn lựa việc làm phù hợp với năng lực; thiếu kĩ năng thích ứng nghề; lúng túng khi áp dụng tri thức nghề vào thực tế; yếu kém về ngoại ngữ, v.v. Vì thế mà định hướng nghề nghiệp là khâu quan trọng nhất đối với người lao động, nếu định hướng nghề nghiệp tốt thì sinh viên sẽ được đào tạo nghề theo đúng khả năng và năng lực cũng như năng khiếu của mình, để trong quá trình đào tạo sinh viên sẽ dễ dàng thích ứng trong việc lĩnh hội những kiến thức, kĩ năng, kĩ xảo…của nghề mình được đào tạo và sau khi được đào tạo sinh viên sẽ rất dễ dàng thích ứng với môi trường hoạt động của doanh nghiệp.

Định hướng nghề nghiệp là một quá trình bao gồm:

- Trang bị cho SV những hiểu biết về khát vọng, giá trị, năng lực (sở

trường, sở đoản).

- Khai thác các cơ hội về nghề nghiệp, đào tạo nghề nghiệp có thể có được.
- Xây dựng gắn kết năng lực, kiến thức của mình với đòi hỏi của công việc.
- Làm cho đối tượng hiểu rõ và tự nhận thức rõ mình là ai (tố chất, khả năng, tâm lí, sở thích, nguyện vọng...)
- Giới thiệu về nghề và yêu cầu của từng nghề theo cấp trình độ.
- Làm rõ yêu cầu của xã hội, của thị trường lao động về nghề nghiệp.
- Thông tin về hệ thống đào tạo và khả năng đáp ứng đào tạo.
- Tư vấn đào tạo và việc làm.
- Tuyển chọn nghề nghiệp.

Như vậy, định hướng hướng nghiệp là giai đoạn đầu tiên, là cơ sở để hình thành thích KNTƯN hay nói cách khác thích ứng nghề là giai đoạn cuối cùng của công tác hướng nghiệp và cũng là giai đoạn phức tạp nhất, đòi hỏi sự nỗ lực của cá nhân nhiều nhất. Mỗi nghề đòi hỏi con người phải có khả năng thích ứng ở những mức độ xác định. [16], [17].

Những phân tích trên cho thấy, phát triển KNTƯN cho SV kĩ thuật phải dựa trên nền tảng của lí luận định hướng hướng nghiệp, từ đó xem xét các điều kiện, yếu tố giáo dục, các tác động để phát triển KNTƯN cho SV.

1.5.1.2. Quá trình đào tạo ở trường cao đẳng kĩ thuật

(1) Mục tiêu đào tạo cao đẳng kĩ thuật

Mục tiêu đào tạo CĐKT tuân thủ theo mục tiêu của Luật Giáo dục nghề nghiệp. Cụ thể như sau:

Mục tiêu chung là: Nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ

cao hơn. [65].

Mục tiêu cụ thể: Đào tạo trình độ cao đẳng để người học có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ trung cấp và giải quyết được các công việc có tính phức tạp của chuyên ngành hoặc nghề; có khả năng sáng tạo, ứng dụng kĩ thuật, công nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc.

(2) Đặc điểm của đào tạo cao đẳng kĩ thuật

Đào tạo CĐKT là hoạt động dạy và học nhằm trang bị cho người học những kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết để trở thành người lao động kĩ thuật (LĐKT) trực tiếp trong sản xuất, dịch vụ, có năng lực thực hành nghề tương xứng với trình độ đào tạo, có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỉ luật, tác phong công nghiệp, có sức khoẻ, tạo điều kiện cho họ sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm, đáp ứng yêu cầu sử dụng lao động của DN hoặc học lên trình độ cao hơn. Vậy nên, đào tạo CĐKT sẽ gồm những đặc điểm sau:

a. Đối tượng lao động của sinh viên cao đẳng kĩ thuật

- Tri thức nghề.
- Vật tư, trang thiết bị máy móc.
- Nhà xưởng, môi trường thực hành

b. Mục đích đào tạo sinh viên cao đẳng kĩ thuật

Mục đích là đào tạo ra con người LĐKT, có đạo đức, tri thức, sức khoẻ, thẩm mỹ và nghề nghiệp, trung thành với lí tưởng độc lập dân tộc và chủ nghĩa xã hội, hình thành và bồi dưỡng nhân cách, phẩm chất và năng lực của công dân, đáp ứng yêu cầu xây dựng và bảo vệ tổ quốc.

c. Công cụ đào tạo sinh viên cao đẳng kĩ thuật

- Bảo hộ lao động theo từng nghề cụ thể.
- Dụng cụ lao động theo từng nghề cụ thể.
- Thiết bị chuyên dùng theo từng nghề cụ thể.

- Bản quy trình thực hiện theo từng nghề cụ thể.

d. Điều kiện học tập và lao động nghề.

Trước khi tốt nghiệp: Sinh viên CĐKT có thể thực hành tại xưởng, tại công trường, nhà máy, xí nghiệp, đi khảo sát thực tế.

Sau khi tốt nghiệp: Sinh viên CĐKT trở thành LĐKT có thể làm việc ở văn phòng, nhà máy, công ty, công trường, xí nghiệp, đi khảo sát thực tế, đôi khi làm việc trên các địa hình phức tạp, nguy hiểm.

(3) Cấu trúc Hệ thống kĩ năng trong đào tạo sinh viên cao đẳng kĩ thuật

Hoạt động học tập trong đào tạo SV CĐKT là quá trình trau đồi và rèn luyện hệ thống các kĩ năng. Hệ thống kĩ năng đó bao gồm hai nhóm kĩ năng:

- Nhóm 1: Nhóm các KN chung
- Nhóm 2: Nhóm các KN riêng của nghề (kĩ năng cốt lõi)

KN chung: là loại kĩ năng biểu hiện ở mọi hoạt động của con người như kĩ năng sử dụng các công cụ lao động, kĩ năng học tập, kĩ năng giao tiếp, kĩ năng làm việc hợp tác, kĩ năng nghiên cứu, kĩ năng sử dụng công nghệ thông tin-Ngoại ngữ …;

KN riêng của nghề: là kĩ năng trong hoạt động nghề nghiệp nhất định nào đó. Ở mỗi nghề, tùy thuộc vào từng trình độ, đòi hỏi người lao động phải có các kĩ năng tương ứng. Kĩ năng riêng của SV CĐKT thực chất là kĩ năng được hình thành trong quá trình thực hành thao tác công nghệ của sinh viên tại xưởng trường và thực tế sản xuất.

Từ những phân tích trên có thể mô tả cấu trúc kĩ năng nghề nghiệp của SV CĐKT như (*Hình 1.5)*

Hình 1.5: Sơ đồ cấu trúc KNNN của SV CĐKT

(4) Vai trò việc phát triển KNTƯN đối với quá trình hình thành, phát triển năng lực của SV CĐKT

Đào tạo CĐKT với mục đích là tạo ra nguồn LĐKT chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu CNH, HĐH của đất nước. Để đáp ứng được những yêu cầu đó, SV CĐKT phải không ngừng học tập, rèn luyện, trau dồi những kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp cần thiết để trở thành người LĐKT có năng lực. Trong quá trình đó, việc phát triển KNTƯN chính là yếu tố cơ bản giúp cho quá trình hình thành và phát triển các kĩ năng nghề nghiệp của sinh viên diễn ra dễ dàng hơn và hiệu quả hơn.

Phát triển KNTƯN có vai trò quan trọng đối với quá trình hình thành và phát triển năng lực của người LĐKT, là yếu tố cơ bản để người LĐKT có khả năng đáp ứng những yêu cầu luôn thay đổi của hoạt động nghề nghiệp.

Ở các trường CĐKT, việc phát triển KNTƯN sẽ giúp các SV nâng cao nhận thức hiểu biết về nghề, những yêu cầu của nghề, hình thành và củng cố

lòng tin, yêu nghề, xây dựng tâm thế sẵn sàng tham gia vào thực tế hoạt động nghề nghiệp,... Đồng thời kĩ năng này sẽ giúp SV nhanh chóng thích nghi với môi trường học tập, môi trường học nghề và hành nghề. Từ đó, tích cực học tập và rèn luyện để phát triển năng lực nghề nghiệp của sinh viên.

Khi phân tích vai trò của việc phát triển KNTƯN đối với quá trình hình thành năng lực nghề nghiệp của SV CĐKT, đặc biệt chú trọng vai trò của nó đối với quá trình phát triển nghề nghiệp, phát triển chuyên môn liên tục của SV.

Phát triển nghề nghiệp của SV được hiểu là sự tăng trưởng cả về số lượng và chất lượng về kiến thức, kĩ năng và thái độ, đáp ứng những yêu cầu đặt ra ngày một nâng cao của hoạt động giáo dục. Trong xã hội hiện đại, đặc biệt trong xu hướng toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, môi trường nghề nghiệp luôn thay đổi không ngừng và đặt ra những yêu cầu ngày càng cao đối với họ. Với sự bùng nổ của nền kinh tế tri thức, những nguồn thông tin khoa học và xã hội rộng lớn phong phú, sự nắm bắt ngày càng nhanh nhạy và những yêu cầu ngày càng cao của người học,... đòi hỏi mỗi sinh viên phải không ngừng học hỏi, phát triển nghề nghiệp. Điều đó đồng nghĩa với việc họ phải có KNTƯ với quá trình đó - quá trình phát triển nghề nghiệp, phát triển chuyên môn liên tục. Vì thế, việc giáo dục để phát triển KNTƯN sẽ đảm bảo cho quá trình phát triển kĩ năng nghề của người sinh viên đạt hiệu quả, đáp ứng đòi hỏi yêu cầu liên tục thay đổi và ngày càng cao của người học và của xã hội; Là thành tố quan trọng đối với sự hình thành và phát triển năng lực của sinh viên kĩ thuật trong giai đoạn hiện nay.

1.5.1.3. Đặc điểm rèn luyện kĩ năng nghề đối với sinh viên cao đẳng kĩ thuật

Trong các trường CĐKT, các nghề được được đào tạo rất đa dạng, việc rèn luyện kĩ năng nghề được thực hiện theo các "mô hình thực hành" tương ứng với từng nghề. Nó chưa phải là môi trường hoạt động đang diễn ra ở các

DN. Tuy nhiên, việc tham gia rèn luyện tích cực trong nhà trường "mô hình thực hành" đó lại có ý nghĩa quyết định đối với SV, trang bị cho các em những kĩ năng nghề cơ bản để có thể tham gia "hành nghề" trong môi trường thực tế sau này. Nếu đáp ứng tốt, các em sẽ dễ dàng thích nghi hiệu quả với môi trường thực tế sau khi tốt nghiệp. "Mô hình thực hành" trong đào tạo nghề ở trường CĐKT qui định đặc điểm riêng trong hoạt động rèn luyện kĩ năng nghề với SV CĐKT.

Mục đích hoạt động rèn luyện kĩ năng nghề của SV CĐKT đó là: có kiến thức chuyên môn và kĩ năng thực hành cơ bản về nghề SV đã và đang theo học, có khả năng giải quyết những công việc thông thường liên quan đến nghề của SV theo học,...

Nội dung của việc rèn luyện kĩ năng nghề của SV CĐKT đó là: trau dồi tri thức chuyên môn nghề, phát triển hành động nghề, rèn luyện các phẩm chất nhân cách người LĐKT, rèn luyện năng lực, kĩ năng của người LĐKT.

Phương pháp rèn luyện kĩ năng nghề của SV CĐKT đó là: chú trọng hoạt động thực hành, hoàn thiện sản phẩm, tham gia tích cực vào các hoạt động thực tập ở xưởng và các hoạt động thực tập kết hợp sản xuất để tạo ra sản phẩm...

Môi trường rèn luyện kĩ năng nghề của SV CĐKT hiện nay khoảng 80% được thực hiện ở nhà trường tại các xưởng thực tập, còn lại là ở DN thông qua hoạt động thực tập tốt nghiệp.

Trong quá trình học tập và rèn luyện nghề ở các trường CĐKT, động cơ có ý nghĩa rất quan trọng đối với kết quả hoạt động của SV. Những động cơ này sẽ là những động lực thôi thúc SV tham gia tích cực vào các hoạt động rèn luyện kĩ năng nghề, vượt qua mọi khó khăn, đáp ứng những yêu cầu của hoạt động rèn luyện nghề nghiệp. Những động cơ tích cực cần được xây dựng ở SV đó là: các động cơ học tập đúng đắn, động cơ thành đạt, động cơ nghề nghiệp,... cần xây dựng thái độ học tập tích cực, có ý thức tự giác, chủ động, có tinh thần

cầu thị, khiêm tốn, tự học hỏi và sự nỗ lực ý chí trên con đường rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp.

1.5.1.4. Bản chất của sự thích ứng nghề đối sinh viên cao đẳng kĩ thuật

Bản chất quá trình giáo dục nghề nghiệp chính là quá trình cá nhân tích cực rèn luyện các phẩm chất, năng lực, các đặc điểm tâm lí-sinh lí-xã hội để hướng tới sự phù hợp nghề. Sự phù hợp nghề được xem như là sự hòa hợp, sự ăn khớp, sự tương xứng trong cặp "Con người – Nghề nghiệp", mà cụ thể là sự tương ứng giữa những phẩm chất, đặc điểm tâm lí - sinh lí-xã hội của con người với những yêu cầu cụ thể của công việc trong nghề đối với người lao động, để có thể kết luận về mức độ phù hợp nghề của người đó. Sự phù hợp nghề thường được thể hiện ở ba dấu hiệu cơ bản là: 1/ Đảm bảo tốc độ làm việc, tức đảm bảo được yêu cầu về số lượng công việc theo định mức lao động; 2/ Đảm bảo độ chính xác của công việc, thể hiện ở chất lượng sản phẩm; 3/ Chống chỉ định nghề.

Theo cách hiểu này, bản chất của sự thích ứng nghề của SV CĐKT với nghề mà mình đang học cũng chính là quá trình SV tích cực học tập, rèn luyện, thay đổi những đặc điểm tâm lí - sinh lí - xã hội của bản thân để trở thành LĐKT có kiến thức, kĩ năng và thái độ. Trong quá trình đó, tác giả nhấn mạnh đến sự thay đổi để "hướng tới" và "tiến tới" sự phù hợp nghề qua hoạt động rèn luyện kĩ năng nghề, chứ không đặt vấn đề SV "đạt tới" sự phù hợp nghề hoàn toàn.

Tuy nhiên, dưới góc độ nghiên cứu đề tài có thể hiểu: nếu SV có càng nhiều những đặc điểm, hành vi "phù hợp" với ngành nghề mình đang học và càng tích cực "thay đổi" để có sự "phù hợp" ấy thì sẽ càng thuận lợi cho sự thích ứng ngành nghề của SV. Vì vậy, thích ứng nghề và phù hợp nghề có mối quan hệ rất mật thiết, đó là mối quan hệ bổ sung tương hỗ cho nhau, cái này thúc đẩy cái kia và tạo điều kiện cho cái kia phát triển.

1.5.2. Các mức độ phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật

Căn cứ vào những mức độ biểu hiện các tiêu chí đánh giá trong nội dung phát triển KNTƯN cho SV CĐKT, tác giả đưa ra 5 mức độ phát triển KN này như sau:

- *Không có KNTƯN:* Các hành động của SV chỉ dừng ở mức độ học đâu làm ý, chưa có nhận thức về lao động của nghề, chưa có ứng xử nghề nghiệp phù hợp với nghề, chưa có kĩ năng nhận diện vấn đề thực tiễn lao động của nghề, chưa có kĩ năng nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề, chưa có kĩ năng tự đánh giá, kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề. Nói chung, ở mức độ này SV không thích ứng được nếu có bất kì sự thay đổi nào.

- *KNTƯN ở mức độ thấp:* Ở mức độ này, những biểu hiện trong các tiêu chí đánh giá KN nghề chuyên biệt của SV không được thể hiện rõ rệt, không thường xuyên, chỉ đôi khi được thể hiện trong những tình huống nhất định. Thường là đối tượng SV năm thứ nhất, khi mới rời ghế THPT và bước vào môi trường mới (môi trường giáo dục nghề nghiệp), sự thiếu linh hoạt và thụ động trong các hoàn cảnh thích ứng.

- *KNTƯN ở mức độ trung bình:* Những biểu hiện trong các tiêu chí đánh giá KN nghề chuyên biệt của SV đã được thể hiện rõ nét hơn, nhưng mới ở mức độ trung bình; chưa thực sự tự giác, tích cực; chưa hiệu quả; có thể thích nghi và làm quen với môi trường giáo dục nghề nghiệp song kết quả chỉ ở mức bình thường; chưa có sự nhanh nhạy, sự thay đổi kịp thời để đáp ứng những yêu cầu của hoạt động.

- *KNTƯN ở mức độ cao:* Những biểu hiện trong các tiêu chí đánh giá KN nghề chuyên biệt của SV rất rõ nét. Ở mức độ này, cho thấy SV có khả năng thích ứng với các hoạt động học tập và rèn luyện nghề nghiệp một cách khá dễ dàng, có phản xạ nhanh, có những hành động tự giác, linh hoạt, biến

đổi phù hợp với yêu cầu của cuộc sống và hoạt động rèn luyện nghề nghiệp, đạt kết quả tốt trong các lĩnh vực hoạt động thực hành kĩ năng nghề.

- *KNTƯN ở mức độ rất cao:* Đây là mức độ cao nhất của KNTƯN của SV, những biểu hiện trong các tiêu chí đánh giá KN nghề chuyên biệt của SV ở mức độ rất cao. Thể hiện thông qua sự tự giác, linh hoạt, sáng tạo rất cao của sinh viên trong việc vận dụng kiến thức, kĩ năng, thái độ đã được học thâm nhập vào những hoạt động sản xuất để tạo ra sản phẩm có giá trị kinh tế. Ở mức độ này, SV không những có khả năng thích nghi làm quen mà còn có khả năng thay đổi, sáng tạo cải tạo hoàn cảnh và bản thân cho phù hợp với sự biến đổi và yêu cầu của hoạt động nghề nghiệp.

1.5.3. Các nội dung phát triển kĩ năng thích ứng nghề của sinh viên cao đẳng kĩ thuật trong dạy học thực hành, thực tập nghề nghiệp

1.5.3.1. Phát triển KNTƯN thông qua đổi mới chương trình đào tạo

Theo Luật Giáo dục nghề nghiệp đã được ban hành và có hiệu lực từ ngày 01 tháng 7 năm 2015. Luật này cho phép các trường chủ động xây dựng chương trình đào tạo theo hướng phát triển kĩ năng nghề nghiệp cho người học, thích ứng với nhu cầu của doanh nghiệp và xã hội. Với một chương trình đào tạo hợp lý, linh hoạt, luôn có sự điều chỉnh cho phù hợp với thực tiễn và yêu cầu xã hội, thể hiện qua nội dung, chương trình đào tạo các môn học/mô đun (việc sắp xếp các môn chung, mô đun cơ sở, mô đun chuyên ngành,.), việc phân bổ các phần lý thuyết, thực hành, việc tích hợp lý thuyết-thực hành, các hoạt động hỗ trợ để nâng cao kĩ năng nghề cho SV,. sẽ là những yếu tố cơ bản giúp SV nhanh chóng thích nghi và đạt hiệu quả tốt trong quá trình học tập và rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp.

1.5.3.2. Phát triển KNTƯN thông qua việc nâng cao chất lượng giảng viên ở các trường CĐKT

Các nghiên cứu [43].[46] cho thấy tầm quan trọng của việc phát triển đội ngũ giảng viên, đội ngũ giảng viên là thành tố then chốt trong công nghệ đào tạo và quyết định sự thành công của đào tạo gắn với nhu cầu doanh nghiệp.

Căn cứ vào nội dung, yêu cầu của chương trình đào tạo, các giảng viên phải xây dựng, điều chỉnh, bổ sung những kiến thức, kĩ năng, phẩm chất nghề nghiệp mà doanh nghiệp cần chứ không phải là dựa vào những thứ có sẵn hoặc ý muốn chủ quan của giảng viên. Phương pháp dạy - học, thực tập của SV cũng phải thay đổi theo hướng phục vụ người học, đảm bảo được sự linh hoạt và bám sát thực tế. Yêu cầu này đã buộc các giảng viên phải đi khảo sát, gắn bó với doanh nghiệp. Mặt khác, với phương thức đào tạo gắn kết này, các doanh nghiệp có nhiều cơ hội và trách nhiệm trong việc báo cáo thực tiễn (guest speaker), trực tiếp tham gia hướng dẫn thực tập, đồ án của SV.

1.5.3.3. Phát triển KNTƯN thông qua hoạt động rèn luyện tay nghề thường xuyên, liên lục trong suốt quá trình đào tạo

Liên tục định hướng SV tiến đến hành động, sau khi chương trình đào tạo đã được xây dựng lại theo hướng phát triển KNNN, mỗi một ngành nghề SV CĐKT sẽ phải hoàn thành hệ thống kiến thức các mô đun theo mức độ hình thành kĩ năng nghề từ thấp đến cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ cơ bản đến nâng cao và chúng được thực thực hiện tích hợp ở các nhà xưởng chuyên dụng, các công trường thực tập…không tách bạch giữa lý thuyết nghề và thực hành nghề. Khi đó quá trình lĩnh hội các tri thức nghề của sinh viên sẽ diễn ra liên lục và không nhàm chán. Cho nên, rèn luyện KNNN thường xuyên chính là con đường cơ bản nhằm giúp SV thích ứng nghề.

1.5.3.4. Phát triển KNTƯN thông qua hoạt động thực tập kết hợp sản xuất, thực tập tốt nghiệp tại doanh nghiệp

Thực tập là cách tốt nhất để sinh viên có thể học hỏi kinh nghiệm trong lĩnh vực mà SV quan tâm. Về cơ bản, quá trình thực tập cũng gần giống như quá trình đào tạo cho một nhân viên mới trong công ty. Các thực tập sinh sẽ làm việc chung với các nhân viên khác nhưng không phải để thay thế cho các vị trí chính thức.

Thực tập không chỉ là quá trình giúp SV có được kiến thức, kinh

nghiệm thực tế về một lĩnh vực chuyên môn. Những lợi ích từ quá trình thực tập mà SV nhận được sẽ rất lớn nếu SV tìm kiếm một cơ hội thực tập đúng nghĩa.

Thực tập chính là cơ hội để SV quan sát công việc hàng ngày tại một công ty, văn hóa và môi trường làm việc (môi trường có năng động, chuyên nghiệp hay những tiêu chí khác), cũng là cơ hội để SV hiểu thêm về lĩnh vực ngành nghề mà mình định hướng là một bước quan trọng để SV có thời gian định hướng và phát triển sự nghiệp sau khi ra trường.

Mở rộng các mối quan hệ trong thời gian thực tập, việc này cực kì quan trọng cho dù sau này SV làm việc trong lĩnh vực gì đi nữa, mở rộng các mối quan hệ sẽ tạo cho SV nhiều lợi thế sau này. Khi đi thực tập SV có thể tận dụng thời gian này để làm quen với các anh, chị đồng nghiệp, học hỏi và xây dựng mối quan hệ. Có thể sau này bạn sẽ tìm được công việc từ chính những mối quan hệ này.

Vì vậy, việc thực tập kết hợp sản xuất, thực tập tốt nghiệp sẽ có tác động không nhỏ đến sự phát triển KNTƯN của SV sau khi ra trường.

1.5.3.5. Phát triển KNTƯN thông qua các hoạt động xã hội

Các hoạt động xã hội sẽ giúp sinh viên vui vẻ tạo hứng thú trong quá trình học tập và còn rèn luyện cho sinh viên đạo đức nghề nghiệp. Ví dụ: thông qua các hoạt động sinh viên tình nguyện, hiến máu nhân đạo, lá lành đùm lá rách…sẽ giúp sinh viên thân thiện hơn, hoà đồng hơn trong mọi quan hệ xã hội.

Hoạt động xã hội tạo mỗi quan hệ sinh viên giữa các khoá khác nhau, tạo thêm mỗi quan hệ để trao đổi thông tin nghề nghiệp sau này. Vì SV CĐKT sẽ là cầu nối giữa nhà trường với doanh nghiệp và xã hội sau khi ra trường.

Từ những phân tích trên, có thể hiểu: *Phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT là việc giúp SV phát triển những kiến thức, kĩ năng, xây dựng thái độ tích cực nhằm tạo ra hoặc làm thay đổi những đặc điểm tâm lý, hành vi, cách ứng xử cho phù hợp của SV với*

những yêu cầu của của từng ngành nghề theo học, giúp cho hoạt động học tập và rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp của SV đạt kết quả cao. Theo cách hiểu này, phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cũng chính là việc tìm ra những yếu tố còn hạn chế, còn mâu thuẫn trong quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV, những thiếu hụt trong tri thức, kĩ năng và thái độ của SV... nhằm giúp SV thay đổi, cải tạo phát triển bản thân để đáp ứng chuẩn kĩ năng nghề nghiệp của người LĐKT trong những giai đoạn nhất định, hướng SV tới sự phù hợp nghề. Theo cách tiếp cận này, tác giả luận án có thể mô tả các yếu tố trong mối quan hệ với sự phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT bằng sơ đồ như *(hình 1.6).*

Hình 1.6. Sơ đồ mô tả các yếu tố trong mối quan hệ với sự phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT.

1.5.4. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của sinh viên cao đẳng kĩ thuật

1.5.4.1. Các yếu tố khách quan

- *Ảnh hưởng của các giảng viên:* GV là người trực tiếp tiến hành quá trình giảng dạy, giúp SV học tập và rèn luyện các phẩm chất và năng lực nghề nghiệp. Họ cũng chính là những người hơn ai hết hiểu được những khó khăn của SV, ưu nhược điểm của SV, giúp SV làm quen, thích nghi với hoàn cảnh sống mới ở trường chuyên nghiệp. Chính vì vậy, GV chính là yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến quá trình phát triển KNTƯN của SV.

- *Nội dung, chương trình, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, giáo dục ở các trường CĐKT:* Đây là những yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đào tạo nghề ở trường kĩ thuật nói chung và khả năng thích ứng nghề của SV CĐKT nói riêng. Việc thực hiện nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, giáo dục hợp lí, phù hợp với trình độ nhận thức, kích thích hứng thú học tập, củng cố lòng yêu nghề, tạo điều kiện cơ hội cho các em thể hiện sự sáng tạo trong hoạt động lĩnh hội tri thức và kĩ năng nghề, để từ đó sẽ giúp SV phát triển KNTƯ nghề nghiệp sau này.

- *Sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ chuyên ngành*

Với việc công nghiệp hoá và hội nhập quốc tế, công nghệ thông tin và ngoại ngữ chuyên ngành đóng vai trò rất quan trọng trong quá trình học tập cũng như hoạt động nghề nghiệp. Giữa công nghệ thông tin và ngoại ngữ chuyên ngành có mối quan hệ mật thiết và bổ trợ cho nhau (các phần mềm chuyên ngành thường dùng tiếng anh chuyên ngành) cùng với đó là đòi hỏi về việc thông dịch được các ký hiệu kĩ thuật để có thể điều khiển được thiết bị máy móc hiện đại, kĩ năng giao tiếp ngoại ngữ để có thể làm việc với các đối tác nước ngoài.

- *Rèn luyện kĩ năng thực hành:*

Trong trường CĐKT, mỗi mô đun đều có ý nghĩa nhất định trong rèn

luyện kĩ năng nghề nghiệp của SV. Việc hoàn thành các mô đun ở xưởng hay công trường và hoàn thành thực tập tốt nghiệp có ý nghĩa đặc biệt trong việc phát triển KNTƯN cho SV. Rèn luyện KNNN thường xuyên, cung cấp cho SV một hệ thống những tri thức, thái độ nghề, những yêu cầu về phẩm chất năng lực người LĐKT. Do vậy, hiệu quả của quá trình này có ý nghĩa rất lớn đối với sự thích ứng nghề của sinh viên CĐKT.

- *Môi trường và điều kiện học tập:* SV được học tập rèn luyện trong một môi trường cụ thể, với những điều kiện cơ sở vật chất cụ thể như giảng đường, trang thiết bị thực hành, thư viện, nhà xưởng, ký túc xá, sân chơi,. Nếu các điều kiện này đầy đủ, đảm bảo thuận lợi cho hoạt động học tập và rèn luyện của SV thì sẽ góp phần tạo điều kiện cho sự thích ứng của SV diễn ra dễ dàng hơn.

1.5.4.2. Các yếu tố chủ quan

- *Các yếu tố sinh lí, thể chất:* Qua nghiên cứu cho thấy, những yếu tố về mặt sinh lí, thể chất cũng ảnh hưởng nhất định đến khả năng thích ứng nghề của SV kĩ thuật. Thí dụ nếu SV sức khoẻ, thể chất tốt sẽ thuận lợi cho việc quản lí, điều hành, điều khiển những công việc, những trang thiết bị máy móc, những hành vi…một cách hiệu quả, có sức khoẻ là có tất cả.

- *Ý thức của bản thân về giá trị nghề mình đang theo học:*

Để quá trình phát triển KNTƯN cho SV CĐKT hiệu quả, SV cần ý thức sâu sắc về nghề mình đã và đang theo học. Điều này thể hiện ở nhận thức sâu sắc của SV về giá trị nghề, những phẩm chất và năng lực của người LĐKT, có tình cảm với nghề, yêu nghề, có niềm tin với nghề, nỗ lực cố gắng, sẵn sàng thay đổi hành vi ứng xử, thay đổi bản thân để đáp ứng yêu cầu của nghề. Tất cả những yếu tố này chính là nội lực cơ bản để SV thích ứng và hình thành KNTƯN.

- *Động cơ nghề nghiệp:* Việc xác định động cơ nghề nghiệp đúng đắn sẽ có lí tưởng về nghề, có hứng thú với nghề, cũng là những yếu tố quan

trọng ảnh hưởng đến quá trình phát triển KNTƯN của SV CĐKT. Nếu SV kĩ thuật có động cơ tích cực trong học tập, rèn luyện nghề nghiệp (ví dụ động cơ trong luyện tập tay nghề tại các xưởng của nhà trường,...) thì sẽ là yếu tố thuận lợi cho quá trình hình thành KNTƯN cho SV. Bên cạnh đó, nếu SV có lí tưởng về nghề, có hứng thú, yêu thích nghề mình đang theo học,... cũng là những nhân tố thuận lợi giúp SV thích ứng nghề.

- *Tính tích cực tự giác, sáng tạo trong học tập và ý chí rèn luyện kĩ năng nghề:* KNTƯN đòi hỏi ở SV khả năng tự giác, tính tích cực sáng tạo cao trong học tập, ý chí nỗ lực vươn lên khắc phục khó khăn, cải tạo hoàn cảnh, cải tạo bản thân đáp ứng yêu cầu của hoạt động học tập và rèn luyện. Càng tích cực sáng tạo, KNTƯN của SV sẽ càng được nâng cao và thuận lợi cho SV lĩnh hội các kiến thức, kĩ năng, thái độ của nghề càng nhanh và dễ dàng.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 1

Trong chương này nghiên cứu đã trình bày tổng quan một số công trình nghiên cứu trong nước và quốc tế về thích ứng, thích ứng nghề, KNTƯN và các vấn đề liên quan. Trên cơ sở phân tích, đánh giá các công trình nghiên cứu, các quan niệm khác nhau liên quan đến vấn đề nghiên cứu, tác giả đã xây dựng cơ sở lí luận về phát triển KNTƯN, đã đề xuất cấu trúc KNTƯN qua thực hành, thực tập của SV CĐKT và các tiêu chí đánh giá KNTƯN.

Xác định được các cơ sở khoa học của phát triển KNTƯN, đề xuất năm mức độ phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật, các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của sinh viên cao đẳng kĩ thuật, trên cơ sở đó xác định được các nội dung cơ bản phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT.

Bên cạnh đó, việc phân tích về mặt lí thuyết của quá trình phát triển KNTƯN cho SV CĐKT có ý nghĩa quan trọng nhằm xây dựng các biện pháp phù hợp và hiệu quả nhất để phát triển KNTƯN cho SV, tạo ra những điều kiện tốt giúp SV thích ứng nhanh với hoạt động học tập và rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp, đảm bảo cho sự phát triển các phẩm chất và năng lực nghề nghiệp.

CHƯƠNG 2. CƠ SỞ THỰC TIỄN CỦA VIỆC PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT

2.1. KHÁI QUÁT VỀ ĐẶC ĐIỂM CÁC TRƯỜNG CAO ĐẲNG KĨ THUẬT VÙNG TRUNG DU VÀ MIỀN NÚI PHÍA BẮC

2.1.1. Khái quát về hoạt động giáo dục nghề nghiệp của SV ở trường cao đẳng kĩ thuật vùng trung du và miền phía Bắc

Xét về mặt hành chính, vùng trung du và miền núi phía Bắc bao gồm các tỉnh: Hà Giang, Cao Bằng, Lào Cai, Bắc Kạn, Lạng Sơn, Quảng Ninh, Tuyên Quang, Yên Bái, Thái Nguyên, Phú Thọ, Bắc Giang, Lai Châu, Điện Biên, Sơn La, Hòa Bình. Trung tâm vùng là thành phố Thái Nguyên; thành phố Việt Trì. Theo quy hoạch vùng công nghiệp của Chính phủ Việt Nam đến năm 2020, vùng trung du và miền núi phía bắc nằm trong vùng 1. Tổng diện tích của các tỉnh thuộc vùng Trung du và miền núi phía bắc là 95.264,4 km², tổng dân số năm 2011 là 11.290.500 người, mật độ đạt 119 người/km²

Trên địa bàn mỗi tỉnh ở vùng trung du và miền núi phía Bắc đều có các trường cao đẳng kĩ thuật với nhiệm vụ cơ bản là đào tạo các kĩ thuật viên, các công nhân kĩ thuật có trình độ trung cấp, cao đẳng để phục vụ cho các doanh nghiệp trên địa bàn các tỉnh.

Các trường CĐKT thuộc hệ thống giáo dục nghề nghiệp, với mục tiêu chung là: *"nhằm đào tạo nhân lực trực tiếp cho sản xuất, kinh doanh và dịch vụ, có năng lực hành nghề tương ứng với trình độ đào tạo; có đạo đức, sức khỏe; có trách nhiệm nghề nghiệp; có khả năng sáng tạo, thích ứng với môi trường làm việc trong bối cảnh hội nhập quốc tế; bảo đảm nâng cao năng suất, chất lượng lao động; tạo điều kiện cho người học sau khi hoàn thành khóa học có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc học lên trình độ cao hơn*".[51]. Mục tiêu giáo dục ở trình độ đào tạo cao đẳng giúp SV có kiến thức, kĩ năng

nghề nghiệp cơ bản về một ngành nghề, có khả năng giải quyết những vấn đề thông thường thuộc chuyên ngành được đào tạo.

Nội dung giáo dục nghề nghiệp yêu cầu phải tập trung đào tạo năng lực thực hành nghề nghiệp, coi trọng giáo dục đạo đức, rèn luyện sức khoẻ, rèn luyện kĩ năng theo yêu cầu đào tạo của từng nghề, nâng cao trình độ học vấn theo yêu cầu đào tạo, kế thừa và phát huy truyền thống tốt đẹp, bản sắc văn hoá dân tộc, tương ứng với trình độ chung của khu vực và thế giới.

Phương pháp giáo dục nghề nghiệp phải kết hợp rèn luyện kĩ năng thực hành với giảng dạy lí thuyết để giúp người học có khả năng hành nghề và phát triển nghề nghiệp theo yêu cầu của từng công việc. Coi trọng năng lực tự học, tự nghiên cứu, tạo điều kiện cho SV phát triển tư duy sáng tạo, phát triển năng lực nghiên cứu, thực nghiệm và ứng dụng.

2.1.2. Khái quát về đặc điểm của sinh viên cao đẳng kĩ thuật các tỉnh vùng trung du và miền núi phía bắc

- SV CĐKT ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc chủ yếu là con em các dân tộc thiểu số thuộc các vùng nông thôn, vùng núi cao ở các huyện, thành trong tỉnh. Họ mang những nét văn hóa đặc trưng của vùng miền, có những nét riêng về tâm lí và lối sống khác biệt, những đặc điểm này ảnh hưởng đến khả năng thích ứng của SV trong môi trường mới.

- Nhận thức xã hội và kĩ năng giao tiếp, kĩ năng sống của các SV còn hạn chế, đa số các SV rụt rè, ngại giao tiếp, ngại thể hiện trước đám đông, thường lúng túng khi bước vào một môi trường hoàn toàn mới đòi hỏi cao về tính tự lập, những đặc điểm này cũng ảnh hưởng tới khả năng thích ứng nói chung và thích ứng nghề nói riêng của SV.

- Nhận thức nghề nghiệp của SV vùng trung du và miền núi phía Bắc còn nhiều hạn chế, các em vào học CĐKT không phải do yêu cầu nghề nghiệp, không phải do được hướng nghiệp mà do không vào được đại học, dẫn đến chất lượng đầu vào của các trường CĐKT rất thấp.

Những đặc điểm trên đây sẽ là những yếu tố ảnh hưởng đến quá trình học tập - rèn luyện nghề nghiệp của SV, ảnh hưởng đến sự thích ứng nghề nghiệp của SV các trường CĐKT ở vùng trung du và miền núi phía Bắc. Việc phân tích, tìm hiểu những đặc điểm sinh lí - tâm lí - xã hội của SV CĐKT sẽ là cơ sở để tác giả đưa ra các nội dung khảo sát cho phù hợp với đối tượng, với vấn đề nghiên cứu.

2.1.3. Khái quát về chương trình đào tạo cao đẳng kĩ thuật cơ khí hàn ở trường cao đẳng kĩ thuật

Để có cơ sở cho việc đánh giá thực trạng phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập cho SV CĐKT cơ khí thì cần phải tiến hành phân tích khái quát chương trình đào tạo cao đẳng kĩ thuật cơ khí ở các trường CĐKT. Mặc dù, ngày 27 tháng 11 năm 2014 Luật Giáo dục nghề nghiệp ban hành nhưng tính đến hết năm 2016 hệ thống trường cao đẳng nói chung ở Việt Nam vẫn tồn tại hai loại hình cao đẳng hàn lâm và cao đẳng nghề và chương trình đào tạo hoàn toàn khác nhau. Ngày 18 tháng 10 năm 2016, Thủ tướng Chính phủ đã phê duyệt Khung trình độ quốc gia Việt Nam, đã phê duyệt Khung trình độ quốc gia của Việt Nam gồm 8 bậc: Bậc 1-Sơ cấp I; Bậc 2-Sơ cấp II; Bậc 3 - Sơ cấp III; Bậc 4 - Trung cấp; Bậc 5 - Cao đẳng; Bậc 6 - Đại học; Bậc 7 - Thạc sĩ; Bậc 8 - Tiến sĩ, đã thống nhất cao đẳng hàn lâm và cao đẳng nghề gọi chung là cao đẳng do Bộ LĐ-TB&XH quản lý và chương trình đào theo Luật Giáo dục nghề nghiệp.

Ngày 27 tháng 03 năm 2017, Bộ trưởng Bộ Lao động -Thương binh và Xã hội đã ban hành Thông tư qui định về qui trình xây dựng, thẩm định và ban hành chương trình đào tạo; tổ chức biên soạn, lựa chọn, thẩm định giáo trình trình độ trung cấp và cao đẳng. Thông tư này qui định về thời gian học đào tạo với trình độ cao đẳng từ 2 đến 3 năm; thời lượng học lí thuyết chiếm từ 30 ÷ 50%; thời lượng thực hành, thực tập, thí nghiệm chiếm từ 50 ÷ 70%, về tỉ lệ lí thuyết và thực hành gần giống với chương trình của các trường cao đẳng nghề

đã thực hiện theo Thông tư 28/2009/TT-BLĐTBXH ban hành trước đây. Do đó, để có cơ sở cho việc đề xuất các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí, luận án sẽ nghiên cứu trường hợp chương trình đào tạo thực hành, thực tập nghề cơ khí hàn ở trường cao đẳng nghề Việt Xô số 1. Chương trình này được xây dựng theo khung mô đun với tổng khối lượng là 28 mô đun (từ mô đun 14 đến mô đun 41). Cụ thể theo khung chương trình dưới dây:

Mã MH, MĐ	**Tên môn học, mô đun**	**Tổng số giờ**	**Trong đó**		
			Lý thuyết (giờ)	**Thực hành (giờ)**	**Kiểm tra**
MĐ 14	Chế tạo phôi hàn	150	37	104	9
MĐ 15	Gá lắp kết cấu hàn	60	15	37	8
MH 16	Quy trình hàn	75	30	41	4
MĐ 17	Hàn hồ quang tay cơ bản	240	54	170	16
MĐ 18	Hàn hồ quang tay nâng cao	180	20	149	11
MH 19	Tính toán kết cấu hàn	60	48	4	8
MĐ 20	Hàn MIG/MAG cơ bản	90	23	57	10
MĐ 21	Hàn MIG/MAG nâng cao	90	8	72	10
MĐ 22	Hàn TIG cơ bản	90	18	63	9
MĐ 23	Hàn TIG nâng cao	90	12	70	8
MH 24	Kiểm tra và đánh giá chất lượng mối hàn theo tiêu chuẩn quốc tế	75	42	8	5
MH 25	Tổ chức quản lý sản xuất	45	20	22	3
MĐ 26	Hàn ống công nghệ cao	165	18	138	9
MĐ 27	Hàn tiếp xúc (hàn điện trở)	60	14	37	9
MĐ 28	Hàn tự động dưới lớp thuốc	60	20	32	8
MĐ 29	Thực tập tốt nghiệp – thực tập sản xuất	450	89	339	22
MĐ 30	Cắt kim loại tấm bằng máy cắt CNC	60	14	40	6

MĐ 31	Hàn khí	120	28	103	9
MĐ 32	Hàn vẩy	60	8	44	8
MĐ 33	Hàn kim loại và hợp kim màu	80	10	62	8
MĐ 34	Hàn gang	60	10	42	8
MĐ 35	Hàn đắp	75	25	44	6
MH 36	Hệ thống quản lý chất lượng ISO	30	20	6	4
MĐ 37	Robot hàn	80	30	41	9
MĐ 38	Hàn hồ quang dây lõi thuốc (FCAW) cơ bản	90	21	61	8
MĐ 39	Hàn hồ quang dây lõi thuốc (FCAW) nâng cao	60	7	45	8
MĐ 40	Nguội cơ bản	80	7	45	8
MĐ 41	Hàn thép hợp kim	120	12	99	9
Tổng cộng		**3750**	**1079**	**2332**	**319**

Chương trình chi tiết được mô tả ở *phụ lục 9* cuối luận án này.

Sau khi hoàn thành chương trình đào tạo các môn đun này, sinh viên sẽ phát triển những năng lực nghề nghiệp cơ bản để thực hiện hiệu quả các hoạt động nghiệp trong các doanh nghiệp theo đúng chuyên môn. Trong đó, tập trung vào việc phát triển cho sinh viên: (1) Những kĩ năng chung, (2) Những kĩ năng cốt lõi của nghề, (3) Những kĩ năng chuyên biệt. Mặc dù chương trình đào tạo được thực hiện theo tuần tự các mô đun từ dễ đên khó sẽ gây cản trở đến việc tiếp cận thực tế doanh nghiệp một cách thường xuyên liên tục, tuy nhiên nó tạo điều kiện thuận lợi cho quá trình tổ chức đào tạo. Do đó, gắn với mỗi mô đun, mỗi bài học, mỗi chủ đề học tập cụ thể thì cần phải có sự lồng ghép những kiến thức thực tế, cần lồng ghép rèn luyện các kĩ năng chuyên biệt để tạo điều kiện phát triển kĩ năng đó, tiếp cận dần với thực tế của doanh nghiệp và xã hội.

2.2. THỰC TRẠNG VIỆC PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT VÙNG TRUNG DU VÀ MIỀN NÚI PHÍA BẮC

2.2.1. Khái quát chung về khảo sát thực trạng

a. Mục tiêu khảo sát:

Nhằm đánh giá toàn diện KNTƯN của SV CĐKT đang theo học và đã tốt nghiệp (cựu sinh viên), tạo cơ sở thực tiễn cho việc xây dựng các biện pháp phát triển KNTƯN cho SV CĐKT.

b. Nội dung khảo sát:

Đề tài tiến hành khảo sát thực trạng bao gồm các nội dung sau:

- Đánh giá thực trạng về KNTƯN của SV CĐKT các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc.

- Đánh giá thực trạng nội dung phát triển KNTƯN cho SV CĐKT.

c. Khách thể, quy mô và thời gian khảo sát

- Tác giả tiến hành khảo sát đối với 120 giảng viên, cán bộ quản lí nhà trường, cán bộ quản lí doanh nghiệp, 600 SV hệ cao đẳng kĩ thuật chuyên ngành kĩ thuật cơ khí ở một số trường CĐKT tại ba tỉnh: Thái Nguyên, Bắc Giang, Quảng Ninh; số liệu khách thể được thể hiện cụ thể trong bảng sau:

Bảng 2.1. Cơ cấu khách thể nghiên cứu

Trường CĐKT	Số SV	Số giảng viển và cán bộ quản lí Nhà trường
CĐCN - Thái Nguyên	60	10
CĐKTCN - Bắc Giang	60	10
CĐCNKTCN - Thái Nguyên	60	10
CĐCN - Cẩm Phả - Quảng Ninh	60	10
CĐCN và XD - Quảng Ninh	60	10
CĐN Cơ khí Xây dựng số 1 Việt Xô	60	10

CĐ Công nghiệp Phúc Yên	60	10
CĐN Cơ khí Nông nghiệp 1	60	10
CĐN Việt Đức – Vĩnh Phúc	60	10
CĐ Kinh tế kĩ thuật Vĩnh Phúc	60	10
Tổng	**600**	**100**

Tên doanh nghiệp	Số cán bộ quản lí Doanh nghiệp
Công ty Hon Đa	03
Công ty thép Việt Đức	03
Công ty Cơ khí chính xác	03
Công ty Toyota	03
Công ty Cơ khí 19-8	03
Công ty xe đạp Xuân Hòa	03
Công tý cơ khí ô tô 1-5	02
Tổng	**20**

- Thời gian khảo sát: Năm học 2015 - 2016.

d. Phương pháp khảo sát

*** Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi:**

Mục đích sử dụng: Nhằm thu thập những thông tin về nhận thức của đối tượng khảo sát về thích ứng nghề, đánh giá KNTƯN của SV CĐKT.

Các loại mẫu bảng hỏi gồm 03 loại bảng hỏi dành cho hai khách thể, cụ thể:

- Phiếu trưng cầu ý kiến SV CĐKT về nhận thức của họ đối với sự thích ứng nghề, việc tham gia các hoạt động có tác dụng nâng cao KNTƯN của bản thân. *(Phụ lục 1)*

- Phiếu trưng cầu ý kiến đánh giá của CBQL và GV CĐKT xung quanh vấn đề về sự thích ứng nghề của SV và các biện pháp phát triển KNTƯN cho SV CĐKT. *(Phụ lục 2)*

- Phiếu đánh giá KNTƯN dành cho SV CĐKT nhằm đo đạc KNTƯN

của SV CĐKT. *(Phụ lục 3)*

Nội dung các phiếu hỏi được soạn thảo căn cứ vào việc phân tích các vấn đề lí luận về KNTƯN và mục đích điều tra ở các đối tượng khác nhau, nhằm thu thập một lượng thông tin phong phú, đa dạng về nhận thức của các nhóm đối tượng trên về thích ứng nghề, cũng như thực trạng vấn đề KNTƯN của SV ở các trường CĐKT vùng trung du và miền núi phía Bắc trong giai đoạn hiện nay.

*** Phương pháp trao đổi phỏng vấn sâu theo chủ đề:**

Mục đích sử dụng: Nhằm thu thập các thông tin sâu sắc làm rõ thêm các nội dung nghiên cứu, những thuận lợi, khó khăn, những bất cập và khoảng trống trong việc phát triển KNTƯN cho SV CĐKT.

Đối tượng phỏng vấn sâu: Là một số CB, GV CĐKT, SV CĐKT, và một số CBQL các doanh nghiệp nằm trên địa bàn nghiên cứu của đề tài.

*** Phương pháp quan sát:**

Mục đích sử dụng: Nhằm tìm hiểu thái độ, hành vi của SV đối với việc hình thành KNTƯN.

Đối tượng quan sát: Hoạt động của SV CĐKT qua các hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp và các hoạt động của cựu sinh viên đã, đang làm việc tại doanh nghiệp trên địa bàn nghiên cứu của đề tài.

2.2.2. Nội dung khảo sát

(1). Thực trạng về phát triển kĩ năng thích ứng nghề của sinh viên cao đẳng kĩ thuật các tỉnh vùng trung du và miền núi phía bắc.

Để đánh giá thực trạng KNTƯN của SV CĐKT đang theo học và đã tốt nghiệp thì bên cạnh việc quan sát các hoạt động và phỏng vấn trao đổi với các SV và GV, tác giả đã khảo sát các cựu sinh viên là các cán bộ quản lí của doanh nghiệp trong địa bàn nghiên cứu. Kết quả phân tích các số liệu thu thập được từ các câu trả lời của SV thông qua các tiêu chí đánh giá KNTƯN của SV

CĐKT được trình bày trong cơ sở lí luận của đề tài, bao gồm 6 tiêu chí được đo đạc từ 5 mức độ (hoặc tần suất).

Xử lí số liệu khảo sát thực trạng: Luận án sử dụng phần mềm MS. Excel để phân tích dữ liệu theo toán xác suất thống kê để đánh giá các giá trị và ý nghĩa của số liệu khảo sát về mặt định lượng.

Kết quả của mỗi mức độ theo từng tiêu chí được xác định theo các công thức:

Công thức tính tỷ lệ (%)

$$X(\%) = \frac{X}{N}.100\%$$

X: là tổng số SV đã lựa chọn trên mỗi mức độ của từng tiêu chí.

N: là tổng số SV tham gia khảo sát.

Công thức tính giá trị trung bình;

$$\overline{X} = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n} X_i$$

n: là tổng số các quan sát (tổng các mức độ)

X_i: là tổng giá trị các mức độ.

$\overline{X}$: Giá trị trung bình

Sau khi tính toán điểm trung bình chung cho từng tiêu chí, tác giả luận án có thể xếp loại KNTƯN ở 5 mức độ: Không có, thấp, trung bình, cao và rất cao tương ứng với các mức 0, 1, 2, 3, 4. (xem phụ lục 2). Sau đây là các kết quả đánh giá khảo sát kĩ năng này:

a. Thực trạng mức độ nhận thức về lao động của nghề

Bảng 2.2. Mức độ nhận thức về lao động của nghề của sinh viên cao đẳng kĩ thuật ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc.

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ					ĐTB
		0	1	2	3	4	
1	Khả năng nhận biết môi trường lao động của nghề: nơi làm việc, ánh sáng, cảnh quan, tiếng ồn…	2%	53%	37%	8%	0%	**1,51**
2	Khả năng SV nắm bắt được quy trình làm việc của lao động nghề trong thực thế.	4%	47%	39%	7%	3%	**1,58**
3	Nắm bắt được đầy đủ việc ứng dụng kiến thức đã học vào thực tế của lao động của nghề.	14%	42%	34%	4%	6%	**1,46**
4	Khả năng SV nhận biết được vị trí công việc của lao động nghề trong thực tế.	8%	43%	42%	5%	2%	**1,50**
5	Khả năng nhận thức về phẩm chất đạo đức của lao động nghề trong thực tế.	13%	50%	26%	5%	6%	**1.40**

Thông qua bảng số liệu trên cho thấy, những tiêu chí đánh giá quá trình giáo dục kĩ năng nhận thức về lao động của nghề (tính chất, nội dung và yêu cầu của lao động). Hầu hết các tiêu chí được đánh giá với mức độ 1 và 2: Mức độ trung bình, với các giá trị điểm trung bình (ĐTB) từ 1,40 đến 1,58 cho các tiêu chí đánh giá. Rất ít SV đánh giá KN này của mình ở mức độ 3 và 4. Điều này cho thấy SV chưa thực sự thích ứng và đạt ở mức độ cao trong việc tiếp thu những giá trị nghề nghiệp, những yêu cầu cao về phẩm chất đạo đức, lối sống của người LĐKT tương lai. Phân tích nguyên nhân cho thấy, việc định hướng nghề nghiệp cho SV trước và sau khi vào trường CĐKT còn hạn chế. Kết quả phỏng vấn một số SV, các em cho biết, mặc dù trường phổ thông có các hình thức tư vấn, giáo dục hướng nghiệp, song chủ

yếu mới chỉ cung cấp những yêu cầu cơ bản chung nhất của một số ngành nghề, trong đó yêu cầu của ngành nghề sau khi học xong thì như thế nào, khả năng nhận biết môi trường lao động của nghề: nơi làm việc, ánh sáng, cảnh quan, tiếng ồn… như thế nào thì các em chưa có, chưa được tìm hiểu sâu những yêu cầu của xã hội về phẩm chất năng lực người LĐKT, do vậy nhiều em còn chưa đáp ứng tốt những đòi hỏi cao của xã hội đối với người LĐKT (Ví dụ: Nắm bắt được đầy đủ việc sử dụng, ứng dụng kiến thức đã học vào thực tế của lao động của nghề, giá trị ĐTB ở tiêu chí này chỉ đạt 1,46. Bên cạnh đó, 39% SV cũng đánh giá "khả năng SV nắm bắt được quy trình làm việc của lao động nghề trong thực thế." của mình cũng ở mức độ trung bình. Để đạt được hiệu quả trong rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp, những KN này của SV cần được biểu hiện ở mức độ cao hơn.

b. Kĩ năng giao tiếp và ứng xử nghề nghiệp so với lao động của nghề

Bảng 2.3. Thực trạng sự phù hợp KN giao tiếp và ứng xử nghề nghiệp với lao động của nghề.

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ					ĐTB
		0	1	2	3	4	
1	SV có quy định về giờ giấc phù hợp với lao động của nghề	8%	35%	57%	0%	0%	**1,49**
2	SV có quy định về tác phong, trang phục, thái độ, phong cách, nếp sống nghề nghiệp phù hợp với lao động nghề	9,8%	44,5%	35,3%	6,1%	4,2%	**1,50**
3	Sử dụng ngôn ngữ, âm điệu, xưng hô phù hợp với lao động nghề.	5%	43%	44%	6%	2%	**1,57**
4	Có kĩ năng truyền đạt, giao thiệp, điện thoại phù hợp với lao động nghề.	8%	27%	65%	0%	0%	**1,57**
5	Có kĩ năng lắng nghe, kĩ năng thấu hiểu, kĩ năng sử dụng ngôn ngữ cơ thể phù hợp với nghề.	2%	27%	65%	6%	0%	**1,75**

Thông qua bảng số liệu điều tra trên, cho thấy KN ứng xử và giao tiếp nghề nghiệp phù hợp với lao động của nghề của SV CĐKT đa số vẫn ở mức độ trung bình, các chỉ số đều có điểm giá trị ĐTB đạt từ 1,49 đến 1,75, điều này cho thấy, kĩ năng sử dụng ngôn ngữ, âm điệu, xưng hô cơ bản phù hợp nghề, kĩ năng thuyết trình, giao tiếp kĩ thuật, kĩ năng nhận thức kĩ thuật, kĩ năng lắng nghe, kĩ năng thấu hiểu, kĩ năng sử dụng ngôn ngữ cơ thể phù hợp với nghề, trang phục, thái độ, phong cách, nếp sống phù hợp với nghề chưa cao, chưa đạt yêu cầu.. Đây cũng là những hạn chế về đặc điểm tâm lí và nhân cách của các em SV sống ở vùng trung du và miền núi, các em còn thụ động, e dè trong các mối quan hệ giao tiếp. Điều này cũng có ảnh hưởng nhất định đến việc phát triển kĩ năng thích ứng nghề của các em.

c. Kĩ năng nhận diện các vấn đề thực tiễn lao động của nghề

Bảng 2.4. Thực trạng KN nhận diện các vấn đề thực tiễn lao động của nghề

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ					ĐTB
		0	1	2	3	4	
1	Khả năng nhận ra các vấn đề về tình trạng lao động nghề, xu hướng việc làm.	4%	14%	63%	11%	8%	**2,05**
2	Khả năng nhận diện thông tin về cung cầu lao động, biến động cung cầu lao động trên thị trường lao động.động.	1%	13%	70%	10%	6%	**2,07**
3	Nhận ra những điểm những điểm mạnh, yếu, cơ hội và thách thức đối với nhân lực của nghề.	1%	17%	62%	11%	9%	**2,10**
4	Nhận diện thông tin về tiền lương, tiền công của lao động nghề.	1%	18%	65%	13%	3%	**1,98**

Việc rèn luyện KN nhận diện các vấn đề và thách thức thực tiễn của lao động nghề nghiệp so với những biểu hiện của những kĩ năng khác, kĩ năng này biểu hiện ở những con số khá khả quan, với các tiêu chí có ĐTB ở mức cao (từ 1,98 đến 2,10). Đây có thể coi như một thành quả của các trường CĐKT trong việc tổ chức các hoạt động dạy học cho SV. Tuy nhiên SV cần tích cực, chủ động hơn để nâng cao kĩ năng này mới có thể đáp ứng yêu cầu ngày càng cao trong hoạt động hành nghề của SV tại các doanh nghiệp sau khi tốt nghiệp.

d. Kĩ năng nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề

Bảng 2.5. Thực trạng KN nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ					ĐTB
		0	1	2	3	4	
1	Có khả năng nhận dạng cơ hội liên quan đến nghề mình đang theo học	9%	31%	53%	6%	1%	**1,59**
2	Có khả năng phân tích những thuận lợi và thách thức mà cơ hội mang lại	7%	40%	46%	1%	6%	**1,59**
3	Có khả năng biến cơ hội thành hiện thực thông qua việc hoàn thành những công việc từ đơn giản đến phức tạp	10%	67%	17%	3%	3%	**1,22**
4	Tích cực suy nghĩ, lắng nghe, quan sát cuộc sống xung quanh	10%	67%	17%	3%	3%	**1,22**
5	Có khả năng tích lũy, chọn lọc thành kinh nghiệm và kĩ năng để trải nghiệm nghề *nghiệp*	51%	18%	12%	11%	8%	**1,07**

Đây chính là hoạt động học dựa vào trải nghiệm rất hiệu quả trong việc hình thành kĩ năng nghề nghiệp cho SV CĐKT, đòi hỏi những SV CĐKT phải thích ứng tốt các hoạt động này. Kết quả khảo sát cho thấy, quá trình giáo dục ở

trường CĐKT chưa được toàn diện, GV thường chú trọng trang bị tri thức nghề hơn là trang bị kĩ năng nghề, hay nói cách khác là thường chú trọng giáo dục SV CĐKT trở thành kĩ thuật viên hơn là chú trọng giáo dục các em thành người thợ lành nghề có kiến thức. Chính vì thế, để có các kĩ năng tay nghề cao, kĩ năng xã hội và giao tiếp ứng xử của SV còn nhiều hạn chế và chưa có sự rèn luyện thật hiệu quả để phát triển kĩ năng này.

e. Kĩ năng tự đánh giá mức độ sự phù hợp của SV với nghề

Bảng 2.6. Thực trạng KN tự đánh giá mức độ sự phù hợp của SV với nghề

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ					ĐTB
		0	1	2	3	4	
1	Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc khi thực hành, thực tập nghề nghiệp.	3%	11%	41%	42%	4%	**2,35**
2	Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp. Ví dụ: Rèn luyện KN chuyên môn, KN lập kế hoạch cho công việc, KN xử lí tình huống, KN tin học-ngoại ngữ…	4%	49%	31%	8%	7%	**1,65**
3	Tự đánh giá của SV đối với SV khác về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp	0%	49%	38%	8%	5%	**1.68**
4	Tự đánh giá của SV về những biểu hiện cụ thể của KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp	35%	61%	2%	1%	1%	**0,73**

Bảng kết quả khảo sát cho thấy, nhìn chung kĩ năng này vẫn ở mức độ

thấp, các tiêu chí sinh viên đánh giá chủ yếu nằm ở mức độ 0,1,2,3. Chứng tỏ rằng trong đào tạo ở các trường CĐKT, KN tự đánh giá mức độ sự phù hợp nghề của mình ở mức độ thấp. Vì vậy, SV các trường CĐKT cần được trang bị kĩ năng tự đánh giá mức độ sự phù hợp nghề của mình. Từ thực tế công việc ở các doanh nghiệp SV sẽ biết được mình có gì và còn thiếu gì? Việc đào tạo SV thì cần các cơ sở đào tạo, cần chương trình, đội ngũ giảng viên…, nhưng việc đầu tư cho đào tạo không thể xuất phát từ "nhu cầu cảm tính" của các cơ sở đào tạo hoặc sự "bốc đồng" của người quản lí. Nó phải được xuất phát từ chính đòi hỏi thực tiễn ở mỗi doanh nghiệp. Trong tình hình kinh tế khó khăn và áp lực công việc ngày càng gia tăng, việc đào tạo gắn liền với thực tế doang nghiệp là một trong những phương pháp đào tạo hiệu quả nhất, giúp SV sau khi ra trường nhanh chóng thích ứng với thực tế doanh nghiệp.

f. Quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề

Bảng 2.7. Thực trạng KN quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề ở trường CĐKT.

TT	Các biểu hiện	Các mức độ					ĐTB
		0	1	2	3	4	
1	Quản lí hành vi thuộc bản năng có hướng theo yêu cầu của nghề ở mức độ nào?	8%	35%	57%	0%	0%	**1,49**
2	Khả năng quản lí hệ tri thức, kĩ năng hướng theo yêu cầu của nghề ở mức độ nào?	9,8%	44,5%	35,3%	6,1%	4,2%	**1,50**
3	Khả năng đáp ứng, ứng phó với sự thay đổi yêu cầu của nghề, sự phát triển nghề ở mức độ nào?	5%	43%	44%	6%	2%	**1,57**
4	Quản lí hành vi về trí tuệ diễn ra trong quá trình nhận thức bản chất hoạt động nghề ở mức độ nào?	8%	27%	65%	0%	0%	**1,57**

Thông qua bảng số liệu điều tra trên, cho thấy rằng kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề ở trường CĐKT của SV CĐKT, đa số vẫn ở mức độ trung bình, các chỉ số đều có điểm giá trị ĐTB đạt từ 1,49 đến 1,75, điều này cho thấy việc quản lí các hành vi thuộc bản năng, hệ thống kĩ năng, kĩ xảo, quản lí hành vi về trí tuệ hướng theo yêu cầu của nghề ở mức độ chưa cao. Bên cạnh đó khả năng đáp ứng, ứng phó với sự thay đổi yêu cầu của nghề cũng ở mức thấp. Điều này cũng có ảnh hưởng nhất định đến việc phát triển KNTƯN cho SV.

(2). Thực trạng về các hoạt động nhằm phát triển KNTƯN của SV CĐKT các tỉnh vùng trung du và miền núi phía bắc

Qua nghiên cứu tác giả nhận thấy rằng, giáo dục hướng nghiệp mới chỉ dừng lại ở khâu định hướng nghề, tư vấn chọn nghề nghề, tư vấn học nghề cho học sinh phổ thông mà chưa đề cập sâu đến khâu thích ứng nghề của SV ở các trường chuyên nghiệp. Thực tế cho thấy, việc giáo dục hướng nghiệp ở các trường chuyên nghiệp và đào tạo nghề có nội dung cơ bản là giáo dục kĩ năng thích ứng nghề còn để lại nhiều khoảng trống.

Khi hỏi SV: **"Trường CĐKT nơi bạn học tập, có chương trình lồng ghép việc giáo dục nghề nghiệp với phát triển KNTƯN cho SV thông qua thực hành, thực tập nghề nghiệp không?"** thì 90% SV trả lời là không có.

Trả lời nguyên nhân này, tác giả đã tiến hành phỏng vấn sâu một số cán bộ quản lí, GV và được biết, việc đề ra các biện pháp cụ thể nhằm mục đích phát triển KNTƯN còn hạn chế. Các chương trình tư vấn nghề, hợp tác doanh nghiệp chủ yếu dưới hình thức tự phát chưa chuyên nghiệp,... chưa có phòng tư vấn về nghề nghiệp để giúp đỡ SV khi gặp những khó khăn trong học nghề. Chưa thành lập các trung tâm hợp tác quốc tế và liên kết doanh nghiệp trong các trường CĐKT…mà nguyên nhân là chưa kết nối được doanh nghiệp với nhà trường.

Mặt khác, đi sâu vào vấn đề, tác giả đồng thời hỏi hai nhóm đối tượng rằng: ***"Nội dung thích ứng nghề có được các thầy cô giáo đề cập trực tiếp***

trong các bài giảng cho SV không?", thì đến 64% SV và 35% GV trả lời là ***"hoàn toàn không".*** Điều đó cho thấy, quá trình phát triển sự thích ứng nghề ở các trường CĐKT vẫn chưa được quan tâm chú ý đúng mức.

Thực tế trên cho thấy, công tác giáo dục nghề cho SV ở các trường CĐKT tuy được các GV và cán bộ quản lí nhận thức rõ, song việc tổ chức thực hiện chưa được phong phú. Các GV và SV chưa sáng tỏ những nội dung thích ứng nghề cần thực hiện trong giáo dục nghề ở trường CĐKT. Vẫn biết rằng các môn học và các hoạt động ở trường CĐKT, đặc biệt là hoạt động thực hành thực tập tay nghề của SV đều nhằm mục đích giúp SV hình thành kĩ năng nghề nghiệp, thích ứng với hoạt động nghề nghiệp trong tương lai, song quá trình đó chủ yếu chú trọng rèn kĩ năng nghề mà chưa có nhiều hình thức đa dạng để đưa SV vào một môi trường rèn luyện nghề nghiệp hiệu quả, với việc cung cấp kiến thức và các kĩ năng để thích ứng nghề. Việc phát triển KNTƯN chưa được đề cập một cách chủ động. Trong khi SV cần được sáng tỏ các vấn đề: Tính chất, nội dung, yêu cầu của lao động nghề? KN ứng xử và giáo tiếp nghề nghiệp phù hợp với lao động của nghề như thế nào? Nhận diện các vấn đề và thách thức thực tiễn của lao động nghề nghiệp? Nắm bắt các cơ hội để trải nghiệm nghề nghiệp như thế nào? Làm thế nào để tự đánh giá mức độ sự phù hợp nghề của mình? Quản lí hành vi theo yêu cầu của nghề như thế nào?.

Chương trình rèn kĩ năng nghề và thực tập nghề nghiệp bao gồm những hoạt động chủ chốt, mang tính nghiệp vụ của trường CĐKT. Trong mấy năm gần đây, các trường CĐKT luôn quan tâm đổi mới về hình thức tổ chức, đổi mới chương trình đào tạo theo định hướng giáo dục nghề nghiệp, song có thể nói thời lượng dành cho hoạt động này còn hạn chế; Với những môn học chuyên ngành đã rèn luyện kĩ năng nghề trong suốt ba năm và thực tập nghề nghiệp chủ yếu tại cơ sở đào tạo. Tôi cho rằng, cách làm này chưa đủ để SV thích ứng với nghề ở ngoài xã hội. Qua trao đổi với một số SV đã tham gia thực tập, các em cho biết, hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp tại

trường với hệ thống máy móc còn nghèo nàn lạc hậu, sự động viên các em lại chưa kịp thời, cho nên rất nhiều em cảm thấy mỏi mệt, giảm chú ý, giảm hứng thú trong thời gian thực tập, chỉ có số ít các em có thể thích nghi nhanh với hoạt động này. Nguyên nhân là do các em chưa được làm quen thường xuyên với các hoạt động ở doanh nghiệp, những yêu cầu cao và nhiều hoạt động dồn dập trong thời gian thực tập làm các em không khỏi lúng túng, căng thẳng, phải mất một thời gian khá dài mới thích nghi được, điều này đã ảnh hưởng không nhỏ tới chất lượng thực tập và hứng thú nghề nghiệp của các em.

Để đánh giá cụ thể hơn thực trạng này, tác giả đã tiến hành phân tích số liệu từ các ý kiến trả lời thông qua phiếu trưng cầu ý kiến SV CĐKT theo bảng dưới đây:

Bảng 2.8. Bảng tổng hợp kết quả điều tra mức độ tham gia các hoạt động có tính kích thích sự phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV.

STT	Các hoạt động và công việc	Thường xuyên (%)	Thỉnh thoảng (%)	Không bao giờ (%)
1	Các hoạt động xã hội, hoạt động Đoàn TN CS HCM, Hội SV.	64,5	36,5	0
2	Hoạt động trao đổi, chia sẻ với các giảng viên CĐKT về lĩnh vực nghề nghiệp.	14,4	65	20,6
3	Hoạt động trao đổi, chia sẻ với chuyên gia là cán bộ của các doanh nghiệp về nghề nghiệp.	0	6,5	93,5
4	Hàng năm tổ chức buổi gặp mặt, trao đổi giữa các cựu SV thành đạt với các SV đang học tại trường về lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp.	0	10	90
5	Tham gia các hội nghị tư vấn, định hướng nghề nghiệp	0	17,9	82,1
6	Tham gia TTSX, TTTN tại doanh nghiệp	15,7	25,6	58,7
7	Bày tỏ khó khăn với các GV, nhà quản lí	17,5	47,4	35,1
8	Tham gia các lớp học kĩ năng (kĩ năng mềm, kĩ	0	7,7	92,3

	năng thuyết trình, kĩ năng an toàn lao động...			
9	Tham gia các tập huấn kĩ năng thiết kế CV xin việc, kĩ năng tìm kiếm việc làm	0	0	100
10	Tự mình hoặc cùng bạn bè tổ chức các chuyến đi thực tế nghề nghiệp ở ngoài xã hội.	0	46,2	53,8

Nhìn chung, việc đề ra các biện pháp cụ thể để phát triển KNTƯN cho SV ở các trường CĐKT chưa được đặt ra một cách có chủ định, có kế hoạch. Tuy nhiên, trong quá trình tổ chức hoạt động giáo dục, các trường CĐKT cũng đã thực hiện những tác động nhất định có tác dụng phát triển KNTƯN cho SV ở các mức độ và khía cạnh khác nhau.

Trước hết phải kể đến các hoạt động xã hội, hoạt động Đoàn TNCS Hồ Chí Minh và của Hội SV, 65,5% SV thường xuyên tham gia hoạt động này. Đây cũng là con số đáng khích lệ đối với tổ chức Đoàn, Hội SV. Thông qua hoạt động Đoàn, Hội, SV có cơ hội phát triển các kĩ năng rất hữu ích không những trong cuộc sống mà trong cả học nghề. Thực tế cho thấy, các cán bộ Đoàn, Hội đều là những SV ưu tú, đạt kết quả cao trong học tập rèn luyện. Các em thường tự tin, có khả năng tổ chức, thuyết phục, có chí tiến thủ, sẵn sàng đối mặt với khó khăn, không ngại khó ngại khổ. Rõ ràng việc tham gia vào các tổ chức xã hội cũng tạo môi trường thuận lợi cho sự rèn luyện nghề nghiệp của SV.

Có 65% SV "thỉnh thoảng" được "Trao đổi, chia sẻ với các giảng viên CĐKT về lĩnh vực nghề nghiệp", 20,6% không bao giờ thực hiện công việc này. Có thể nói, nếu hoạt động này được thực hiện, và nếu bản thân SV chủ động hơn trong việc tìm kiếm sự trợ giúp từ các thầy cô giáo khi gặp khó khăn, cầu thị, tranh thủ học hỏi từ các thầy cô thì cơ hội thích ứng nghề đối với SV sẽ nhiều hơn.

Có 93,5% SV "không bao giờ" được "Trao đổi, chia sẻ với các chuyên gia là cán bộ của các doanh nghiệp về nghề nghiệp, 6,5% thỉnh thoảng thực hiện công việc này. Có thể nói, đây là thông số đáng buồn, vì nếu các nhà trường có

Trung tâm Hợp tác quốc tế và quan hệ doanh nghiệp thì việc SV tìm kiếm sự trợ giúp từ cán bộ của doanh nghiệp sẽ không mấy khó khăn khi đó cơ hội thích ứng nghề đối với SV sẽ nhiều hơn.

90% các SV đang học trong trường không được tổ chức gặp gỡ những SV cũ, thành đạt đã và đang làm việc ở các doanh nghiệp để trao đổi về lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp.

Có 82,1% SV "không bao giờ" được tham gia Hội nghị tư vấn, định hướng nghề nghiệp, 17,9% thỉnh thoảng thực hiện công việc này. Có thể nói, đây là thông số đáng buồn, để SV yêu nghề hơn, gắn bó với nghề mình đã chọn thì cần phân tích cho SV hiểu về nghề mình đã học một cách tường minh, để SV có tâm thế hơn trong quá trình học tập và rèn luyện nghề, khi đó sẽ phát triển được khả năng thích ứng nghề đối với SV.

Có 58,7% SV "Không bao giờ" được tham gia TTSX, TTTN tại doanh nghiệp, 25,6% SV "Thỉnh thoảng" được tham gia công việc này. Thực tế cho thấy các nhà tuyển dụng thường đòi hỏi ứng viên của mình ít nhiều có kinh nghiệm làm việc trước khi nhận họ vào công ty. Vậy đối với các SV mới "chân ướt chân ráo" ra trường thì kinh nghiệm làm việc lấy ở đâu ra? Câu trả lời đơn giản nhất, đó chính là quá trình thực tập của SV trước khi ra trường. Thực tập tại doanh nghiệp không chỉ giúp SV có kinh nghiệm khi xin việc, mà nó còn có vô số lợi ích khác: Ví dụ như: Giúp SV chủ động với nghề nghiệp khi ra trường, giúp SV khẳng định mình trong thế giới thực, giúp SV tự tin trong nghề nghiệp, giúp SV trau dồi kĩ năng giao tiếp, mở rộng mạng lưới nghề nghiệp…Vậy nên, việc SV tham gia TTSX và TTTN ở doanh nghiệp đã là một hình thức phát triển KNTƯN của SV.

Hầu hết ở các trường CĐKT chưa có trung tâm Hợp tác quốc tế và quan hệ doanh nghiệp, SV có thể tìm đến sự trợ giúp từ GV hoặc các nhà quản lí. 35,1% SV "không bao giờ" bày tỏ khó khăn với GV với các nhà quản lí giáo

dục trong trường (Hiệu trưởng, hiệu phó,...) và 47,4% SV "thỉnh thoảng" bày tỏ khó khăn với các GV. Qua tìm hiểu phỏng vấn GV và các cán bộ quản lí cho thấy, hàng năm nhà trường có tổ chức một vài buổi trao đổi dân chủ giữa cán bộ quản lí với SV, tuy nhiên do điều kiện hạn chế nên thời lượng tổ chức có hạn, thường chỉ có SV là đại diện cho tổ chức cán bộ lớp tham gia, do vậy việc nắm bắt nhu cầu, nguyện vọng cũng như việc phối lợp giúp đỡ SV trong học tập rèn luyện còn hạn chế. Với các GV, việc trao đổi có thường xuyên hơn song vẫn chủ yếu mang tính chất ngẫu nhiên,…

Ngoài ra, có những hoạt động hữu ích lại chưa được tổ chức rộng rãi cho các SV như tổ chức các lớp học về kĩ năng, đặc biệt là những lớp rèn các kĩ năng cần thiết cho nghề nghiệp và giúp SV thích ứng với cuộc sống hiện đại như kĩ năng thuyết trình, kĩ năng tổ chức, kĩ năng sống, kĩ năng tìm kiếm việc làm,... Qua điều tra cho thấy, hầu hết SV các trường CĐKT các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc còn rất xa lạ với những lớp học này. SV, đặc biệt là những SV năm cuối cũng chưa có cơ hội tham gia những lớp học để cung cấp kĩ năng tìm việc làm và tự tạo việc làm. Vì vậy phần lớn các em thường lúng túng, thụ động khi ra trường, trong khi cuộc sống hiện đại đòi hỏi các em sự năng động, sáng tạo. Cụ thể, qua kết quả khảo sát có 92,3% SV "Không bao giờ" được tham gia các lớp tập huấn kĩ năng (kĩ năng mềm, kĩ năng thuyết trình, kĩ năng an toàn lao động, 7,7% "Thỉnh thoảng" được tham gia công việc này. 100% SV trả lời "Không bao giờ" được tham gia các tập huấn kĩ năng thiết kế CV xin việc, kĩ năng tìm kiếm việc làm trước khi ra trường. Mà chỉ làm việc này do yêu câu của một số nhà tuyển dụng lao động yêu cầu.

Với hoạt động "Tự mình hoặc cùng bạn bè tổ chức các chuyến đi thực tế nghề nghiệp ở ngoài xã hội" có ý nghĩa quan trọng trong việc phát triển KNTƯN, có 65,8% SV trả lời "Không bao giờ" thực hiện hoạt động này. Có

thể nói đây là hoạt động giúp SV mở rộng hiểu biết xã hội, việc đi thực tế tìm giúp SV có thể hình dung trước hoàn cảnh môi trường làm việc của mình sau này, tạo cho các em sự chủ động sẵn sàng thích nghi với hoàn cảnh. Tuy nhiên, qua điều tra cho thấy 34,2% SV "Thỉnh thoảng" có tham gia hoạt động này.

2.2.3. Nguyên nhân của thực trạng trên

Qua trao đổi, phỏng vấn kết hợp với kết quả điều tra, ở câu hỏi ***"…có những nguyên nhân chính nào được liệt kê dưới đây dẫn đến hạn chế về KNTƯ của SV trong quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp?",*** tác giả tiến hành phân tích các nguyên nhân của thực trạng về thích ứng nghề và KNTƯN của SV CĐKT như sau:

**** Những nguyên nhân khách quan:*** *(Phụ lục 1; Câu 5a)*

Nguyên nhân thứ nhất: Chương trình đào tạo CĐKT trước kia thì thời lượng các mô đun thực hành để rèn kĩ năng nghề nghiệp rất ít, là nguyên nhân cơ bản nhất dẫn đến sự kém thích ứng và sự biểu hiện KNTƯ ở mức độ chưa cao của SV. Mặc dù Luật Giáo dục nghề nghiệp đã ban hành và có hiệu lực từ ngày 1 tháng 7 năm 2015 nhưng trong xã hội việc đào tạo của các trường CĐKT vẫn mang nặng tính hàn lâm, chưa thực sự chuyển đổi theo đúng nghĩa của Luật Giáo dục nghề nghiệp. Đây cũng là vấn đề thực tiễn đặt ra cho các trường CĐKT cần sớm xây dựng lại chương trình đào tạo theo định hướng của Luật Giáo dục nghề nghiệp, đưa tiêu chí phát triển KNTƯN của SV sau khi ra trường lên hàng đầu.

Nguyên nhân thứ 2: Trong các nguyên nhân khách quan được cả SV, GV và CBQL lựa chọn đó là các nguyên nhân: "Chương trình tư vấn về nghề cho SV ở trường CĐKT còn rất hạn chế và chưa hiệu quả" và "SV chưa được thường xuyên làm quen với các hoạt động nghề nghiệp ở doanh nghiệp ". Điều này cũng xuất phát từ thực tế là SV trước khi tốt nghiệp THPT có tham gia các

chương trình tư vấn về nghề, tuy nhiên đây chỉ là định hướng ban đầu cho việc chọn nghề. Khi vào trường CĐKT, SV ít có cơ hội tham gia các chương trình tư vấn nhằm tháo gỡ những khó khăn vướng mắc trong quá trình học tập và rèn luyện nghề nghiệp. Bên cạnh đó việc học tập vẫn nặng về lí thuyết, SV chưa có nhiều điều kiện được tham gia TTSX và TTTN ở các doanh nghiệp để sớm thích nghi, rèn luyện các phẩm chất nghề nghiệp, đảm bảo cho sự thích ứng ổn định với môi trường nghề nghiệp trong tương lai, môi trường đó lại chính là các doanh nghiệp.

Nguyên nhân thứ 3: Mối quan hệ chưa gần gũi, chưa thường xuyên của các GV, CBQL với SV cũng là nguyên nhân đáng chú ý. Có thể khẳng định rằng, người thầy giữ vai trò rất quan trọng đối với SV trong rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp. Song thực tế cho thấy, trong giai đoạn hiện nay, mối quan hệ giữa GV, CBQL với SV dường như có phần mờ nhạt, do đặc điểm của hoạt động học tập trong trường chuyên nghiệp có nhiều điểm khác biệt với bậc học phổ thông, SV ít có điều kiện trao đổi, gần gũi với các GV, CBQL. Chưa kể đến một số nhà trường còn học theo tín chỉ như hiện nay, cơ hội được tiếp xúc trực tiếp, chia sẻ thường xuyên của SV với các GV ngày càng trở nên hiếm hoi, do đó, SV hầu như chỉ được cung cấp về kiến thức từ phía GV, ít có cơ hội được chia sẻ cảm xúc, trao đổi tháo gỡ khó khăn, truyền đạt kinh nghiệm sống, kinh nghiệm nghề nghiệp với các GV và CBQL.

Bên cạnh đó, nguyên nhân "Sự thiếu thốn về cơ sở vật chất, trang thiết bị để cho SV thực hành, thực tập" cũng làm cho các em khó khăn trong việc phát triển KNTƯ với hoạt động rèn luyện nghề nghiệp.

Nguyên nhân cuối cùng được cho là rất quan trọng đó là cần kết nối doanh nghiệp trong đào tạo, trong xây dựng chương trình, kế hoạch đào tạo. Các số liệu khảo sát thực tế cho thấy, chỉ khoảng 30% kiến thức của SV ứng dụng được vào doanh nghiệp. Hầu hết các doanh nghiệp phải đào tạo nâng cao

kiến thức cho sinh viên để phù hợp với công việc. 70% kiến thức còn lại là gì? Thực tế đã chứng minh giáo dục luôn luôn phát triển sau công nghệ, vì thế 70% kiến thức còn lại nhà trường cần bổ sung cho SV kĩ năng mềm, các kĩ năng chuyên biệt khác, để SV dễ thích ứng với nghề nghiệp trong mọi biến động của thị trường lao động.

*** Những nguyên nhân chủ quan:** *(Phụ lục 1; Câu 5b)*

Nguyên nhân thứ nhất: "Bản thân SV không nỗ lực cố gắng để thích ứng" và "SV không có các biện pháp cụ thể để hình thành và rèn luyện KNTƯ". Khi bước vào hoạt động học tập - rèn luyện nghề nghiệp ở trường CĐKT, SV đã gặp không ít những khó khăn trong cả học tập và tổ chức cuộc sống. Những khó khăn của môi trường mới đòi hỏi SV phải nỗ lực để thích nghi, thậm chí cải tạo môi trường, cải tạo bản thân cho đáp ứng yêu cầu. Tuy nhiên thực tế cho thấy, không ít SV thụ động, lúng túng, chưa thực sự nỗ lực cố gắng để giải quyết tốt nhất những khó khăn đó. Quan sát các giờ học và việc tham gia các hoạt động của SV, đặc biệt là SV năm thứ nhất cho thấy, SV vẫn chưa quen với cách học, phương pháp tự học, tự nghiên cứu khi học ở trường chuyên nghiệp. Trong hoạt động thực hành SV vẫn có cái nhìn phiến diện sai lệch về chúng. Đối với SV kĩ thuật, việc thực hành các mô đun ở dưới xưởng và tham gia hoạt động TTSX thường xuyên có ý nghĩa đặc biệt quan trọng để hình thành KNTƯN. Tuy nhiên, không ít SV vẫn chưa nhận thức rõ được việc hình thành kĩ năng nghề nghiệp thì phải đi từ những kĩ năng cốt lõi (*score skill*), vì vậy SV còn thờ ơ với hoạt động này. Bên cạnh đó, SV cũng chưa được trang bị các biện pháp cụ thể để phát triển KNTƯ. Các nội dung phát triển KNTƯN chưa rõ ràng. Do đó các em chưa có các biện pháp cụ thể để phát triển KN này của bản thân.

Nguyên nhân thứ 2: "SV chưa được trang bị những hiểu biết về giá

trị, đặc điểm của nghề một cách sâu sắc"; "SV không nhận thức được vai trò của sự thích ứng nghề"; "SV chưa sáng tạo, linh hoạt, tích cực trong các hoạt động thực hành thực tập".

Xem xét vấn đề này, tác giả nhận thấy rằng, việc trang bị những hiểu biết về giá trị, đặc điểm của nghề một cách sâu sắc liên quan đến cả một quá trình khi các em được định hướng nghề nghiệp ở bậc phổ thông và được hướng nghiệp khi vào học ở trường kĩ thuật. Qua trao đổi với SV tác giả luận án nhận thấy rằng: những hiểu biết về nghề, đặc điểm về nghề, giá trị nghề chưa được SV chủ động tìm hiểu và cũng chưa có cơ hội được phát triển một cách bài bản, sâu sắc về vấn đề này. Chủ yếu SV được tìm hiểu về nghề qua các môn môn học thực hành, TTSX, TTTN. Vì vậy việc trang bị những tri thức, hiểu biết và giá trị về nghề cần được tổ chức với các hình thức phong phú hơn (như thành lập các câu lạc bộ về nghề cơ khí, trao đổi với các chuyên gia, các GV kinh nghiệm,.). Bên cạnh đó, một trong những nguyên nhân cơ bản dẫn đến sự kém thích ứng của SV là chính bản thân SV không nhận thức được vai trò của sự thích ứng nghề, chưa sáng tỏ các nội dung cần thích ứng trên cả phương diện lí thuyết và thực tiễn. Mặt khác, bản thân SV còn chưa linh hoạt sáng tạo, chưa tích cực trong các hoạt động thực hành ở xưởng và rèn luyện nghề nghiệp, dẫn đến sự thụ động về nhận thức cũng như hoạt động trong môi trường rèn luyện nghề nghiệp.

Nguyên nhân thứ 3: "Trong chương trình đào tạo SV CĐKT vẫn nặng về lí thuyết, nhẹ thực hành" và "Quá trình đào tạo vẫn tập chung trau rồi kiến thức cho SV hơn là phát triển cho họ KNTƯ với việc lĩnh hội kiến thức".

Năm 2014, Luật Giáo dục nghề nghiệp đã ban hành và có hiệu lực từ ngày 1/7/2015, nhưng việc chuyển đổi chương trình của các trường CĐKT

vẫn chưa thực hiện được, vẫn đào tạo theo chương trình của cao đẳng hàn lâm, thời lượng thực hành ít, yếu tố này ảnh hưởng không nhỏ đến việc rèn luyện kĩ năng nghề của SV. Mặt khác trong chương trình vẫn chưa có những mô đun về giáo dục kĩ năng mềm, kĩ năng tổ chức, kĩ năng tìm kiếm kiệc làm…để cho SV nhanh chóng thích ứng với lao động của nghề sau khi ra trường.

Nguyên nhân thứ 4: "Sự thiếu hụt các phẩm chất tâm lí bên trong cần thiết cho sự thích ứng ở SV (ý chí, xu hướng, tính cách...)" cũng là nguyên nhân dẫn đến tình trạng kém thích ứng đối với hoạt động rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp của SV CĐKT. Để tham gia hiệu quả và thích ứng nhanh với môi trường rèn luyện nghề nghiệp, SV cần có các phẩm chất tâm lí tương ứng như tính cẩn thận, kiên trì, khả năng tự chủ, sự mềm dẻo linh hoạt trong giao tiếp, kĩ năng ứng phó với các tình huống, kĩ năng xử lí tình huống,... Những phẩm chất này cần được SV ý thức và rèn luyện nghiêm túc, nhằm cải tạo bản thân cho tiến dần đến sự phù hợp với lao động của nghề.

Nguyên nhân thứ 5: "Đặc điểm của kiểu khí chất, yếu tố tư chất không thuận lợi cho sự thích ứng sẵn có ở SV". Thực tế cho thấy, nếu SV có những yếu tố tư chất thuận lợi, ví dụ sự linh hoạt, cân bằng của hệ thần kinh, âm vực tốt khi sử dụng ngôn ngữ, thậm chí sức khoẻ tốt và hình thức ưa nhìn cũng sẽ là những điều kiện thuận lợi giúp cho sự thích ứng nghề của SV dễ dàng hơn. Kinh nghiệm cho thấy, những SV có kiểu hệ thần kinh không cân bằng (nóng nảy), ít biết kiềm chế bản thân, hay chủ quan khi Xử lí các tình huống, làm việc hay thiếu an toàn, thiếu trách nhiệm,… thường rất khó khăn khi thích ứng, làm quen với hoạt động học tập rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp ở trường kĩ thuật, phải điều chỉnh bản thân nhiều hơn, nỗ lực nhiều hơn mới có thể đáp ứng yêu cầu của nghề. Tuy nhiên, đây không phải là nguyên nhân chính dẫn đến sự hạn chế về KNTƯN của cá nhân.

2.3. NHỮNG VẤN ĐỀ THỰC TIỄN ĐẶT RA TRONG VIỆC PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT

Căn cứ vào mục tiêu chung của giáo dục nghề nghiệp thì đối với SV CĐKT nói chung và SV CĐKT cơ khí nói riêng, có năng lực thực hiện được các công việc của trình độ trung cấp và giải quyết được các công việc có tính phức tạp của ngành hoặc nghề; có khả năng sáng tạo, ứng dụng kĩ thuật, công nghệ hiện đại vào công việc, hướng dẫn và giám sát được người khác trong nhóm thực hiện công việc.

Để đạt được mục tiêu trên thì vai trò của các trường CĐKT trong công tác giáo dục nghề nghiệp là vô cùng quan trọng, giáo dục chuyên nghiệp là sự tiếp nối và củng cố cho thành quả của hoạt động giáo dục hướng nghiệp ở bậc học phổ thông. Là sự định hướng sâu hơn, sự can thiệp tích cực hơn, chủ động hơn của các tác động giáo dục đối với sự lựa chọn nghề của thế hệ trẻ, tiếp tục đồng hành với họ không những trong quá trình "chọn nghề" mà còn giúp đỡ họ trên con đường "học nghề và rèn luyện nghề", thích nghi và thậm chí cải tạo môi trường nghề. Vì thế, việc phát triển KNTƯN cho SV CĐKT trong giai đoạn hiện nay là một trong những vấn đề cấp thiết, mang ý nghĩa lớn đối với việc nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho SV.

Qua khảo sát và nghiên cứu, có thể xác định được các vấn đề thực tế của việc phát triển KNTƯN cho SV CĐKT, cụ thể như sau:

- ***Thứ nhất:*** Các hoạt động nhằm phát triển KNTƯN cho SV CĐKT ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc chưa được tổ chức một cách phong phú, hiệu quả. Bên cạnh thời gian các môn học thực hành để rèn luyện tay nghề không nhiều, các thời gian TTSX để tạo ra sản phẩm SV ít có cơ hội được tiếp xúc thường xuyên, tác phong an toàn lao động trong quá trình thực tập chưa khoa học bài bản, quá trình TTTN vẫn chưa có sự gắn kết giữa nhà trường và doanh nghiệp.

- ***Thứ hai:*** KTTƯN của SV CĐKT các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc còn nhiều hạn chế, điều này do các nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó có các yếu tố liên quan đến đặc điểm vùng miền, đặc điểm tâm lí của SV là con em các dân tộc khu vực miền núi phía bắc, có nhiều hạn chế về tiếp cận công nghệ mới, tin học ngoại ngữ, kĩ năng mềm,... nên khi vào trường CĐKT, các em khó thích nghi với hoạt động rèn luyện nghề và các hoạt động khác. Khả năng tự học, tự rèn luyện, tự giáo dục và các kĩ năng nghề nghiệp còn rất hạn chế. Vì vậy, việc xây dựng các biện pháp và phát triển KNTƯN cho SV CĐKT các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc là rất cần thiết.

- ***Thứ ba:*** Thực tế cho thấy, SV khi vào trường CĐKT ít có điều kiện tiếp xúc và tham gia thường xuyên vào các hoạt động thực tế ở doanh nghiệp - Trong khi môi trường doanh nghiệp là môi trường thực hành lí tưởng trong việc rèn luyện các kĩ năng nghề nghiệp, phẩm chất nghề - môi trường giúp các em thích ứng nghề một cách nhanh nhất và hiệu quả nhất. Vì thế, vấn đề thực tiễn đặt ra là cần tạo điều kiện cho SV tham gia thường xuyên hơn vào các hoạt động thực hành, thực tập kết hợp sản xuất, thực tập tốt nghiệp ở doanh nghiệp với sự hướng dẫn kết hợp giữa các GV CĐKT và cán bộ kĩ thuật, cán bộ quản lí ở doanh nghiệp.

- ***Thứ tư:*** Trong giai đoạn hiện nay, với sự đa dạng hoá của các ngành nghề trong xã hội, sự phong phú của các hình thức đào tạo nghề, sự đòi hỏi ngày càng cao của xã hội về phẩm chất và năng lực nghề nghiệp, đặc biệt là trong bối cảnh thực tế hiện nay "thừa thầy thiếu thợ", thiếu những người LĐKT có năng lực thực sự. Yêu cầu SV CĐKT cần phải có kĩ năng nhận diện các vấn đề và thách thức thực tiễn của lao động nghề nghiệp. Vì thế các trường CĐKT cần có các hình thức tư vấn nghề hợp lí để giúp SV nâng cao nhận thức, hiểu

biết về nghề, thông hiểu nghề, đồng thời biết nhiều nghề khác trong xã hội, giúp SV tháo gỡ những khó khăn trong quá trình học nghề, tạo cho họ sự chủ động trong tìm kiếm cơ hội việc làm khi ra trường,...

Trên đây là những vấn đề thực tiễn đặt ra trong việc phát triển KNTƯN cho SV các trường CĐKT. Nếu giải quyết tốt nhiệm vụ thực tiễn này sẽ góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề ở các trường CĐKT nói chung và CĐKT cơ khí nói riêng trong giai đoạn hiện nay.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 2

Trong những năm qua, các trường CĐKT nằm trên địa bàn các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc đã có những cố gắng nỗ lực nhằm nâng cao chất lượng nguồn lao động nghề trên địa bàn. Tuy nhiên, thực tế cho thấy do nhiều nguyên nhân khách quan lẫn chủ quan nên quá trình đào tạo chưa được toàn diện, đặc biệt việc phát triển KNTƯN cho SV CĐKT còn chưa được quan tâm đúng mức.

Kết quả điều tra, tìm hiểu cho thấy, KNTƯN của SV CĐKT ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc chủ yếu được đánh giá ở mức độ trung bình và thấp.

Mặc dù trong trường CĐKT, SV đã được tiếp cận với các tác động giáo dục nghề nghiệp. Song các tác động này chưa mấy hiệu quả, chưa có tác dụng nhiều đến việc phát triển KNTƯN của SV nên sự thích ứng nghề của SV sau khi ra trường còn nhiều hạn chế. Thực trạng trên đã đặt ra những vấn đề thực tiễn cần giải quyết trong việc phát triển KNTƯN cho SV CĐKT ở các tỉnh vùng trung du và miền núi phía Bắc, đòi hỏi cần có các giải pháp đồng bộ, hợp lí, thiết thực... để giúp các SV thích ứng hiệu quả với hoạt động học tập và rèn luyện nghề nghiệp, tạo cơ sở cho sự thành công trong hoạt động nghề nghiệp của các em sau này.

CHƯƠNG 3: MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT CƠ KHÍ HÀN

3.1. NGUYÊN TẮC ĐỀ XUẤT BIỆN PHÁP

Để đề xuất được các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT, tác giả dựa trên cơ sở và các nguyên tắc cơ bản sau:

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Các biện pháp được xây dựng cần dựa trên những điều kiện thực tiễn của nhà trường và doanh nghiệp như: điều kiện về nhân lực, yêu cầu chất lượng nhân lực, cơ sở vật chất, trang thiết bị, nội dung chương trình đào tạo, đặc điểm trình độ, nhân cách của SV CĐKT các tỉnh vùng trung và miền núi phía Bắc,... căn cứ vào khả năng thích ứng hiện có của SV CĐKT, như vậy các biện pháp xây dựng mới đảm bảo tính thực tiễn và tính khả thi.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính phát triển

Trên cơ sở thực tiễn, việc đề xuất các biện pháp cũng cần đảm bảo tính phát triển. Biểu hiện ở khả năng đảm bảo cho SV có sự thay đổi, nâng cao nhận thức về nghề, giáo dục giá trị nghề nghiệp, tạo ra các yếu tố tâm lí thuận lợi trong hoạt động học tập và rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp của SV. Kết quả của các biện pháp phải được thể hiện ở kết quả phát triển các năng lực nghề nghiệp, các phẩm chất nhân cách của SV CĐKT trong quá trình học tập và rèn luyện nghề, đáp ứng những yêu cầu phát triển của người LĐKT trong thời kỳ CNH-HĐH và hội nhập quốc tế.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo sự phù hợp với đặc điểm giáo dục của khu vực, đặc điểm sinh viên cao đẳng kĩ thuật vùng trung du và miền núi phía Bắc

SV các trường CĐKT sau khi tốt nghiệp họ sẽ bước vào một môi trường mới, môi trường lao động nghề nghiệp. Điều này đòi hỏi các em phải có kiến

thức, kĩ năng và những hiểu biết về đặc điểm kinh tế, văn hoá, giáo dục các vùng miền nhất định và có khả năng thích ứng với chúng. Mặt khác, các em SV ở các trường CĐKT vùng trung du và miền núi phía Bắc chủ yếu là con em đồng bào dân tộc ít người và sống chủ yếu ở các vùng nông thôn, miền núi, trình độ nhận thức, khả năng linh hoạt, tính thích nghi có nhiều hạn chế, do đó, khi xây dựng các biện pháp phát triển KNTƯN, tác giả cũng chú ý đến nguyên tắc phù hợp với tình hình đặc điểm giáo dục của khu vực, đặc điểm sinh viên CĐKT vùng trung du và miền núi phía Bắc.

3.2. MỘT SỐ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT CƠ KHÍ HÀN

3.2.1. Biện pháp 1: Hướng dẫn sinh viên học tập và rèn luyện nhận thức lí luận về TƯN, KNTƯN ở các trường CĐKT

** Mục đích:*

Giúp SV nhận thức sâu sắc hơn về thích ứng, sự thích ứng, thích ứng nghề, kĩ năng thích ứng nghề, phát triển KNTƯN. Qua biện pháp còn giúp SV hình dung được các thành tố trong cấu trúc KNTƯN và các nội dung cần thiết để phát triển KNTƯN để có thể vận dụng chúng vào việc phát triển kĩ năng nghề nghiệp của bản thân.

** Ý nghĩa của biện pháp:*

Biện pháp rất cần thiết nó bổ sung cơ sở lí luận cho các SV về TƯN, KNTƯN, chuyên đề được thực hiện trong quá trình dạy học các mô đun thực hành ở xưởng, bằng cách phát tài liệu cho sinh viên về nhà tự học, xêmina, tự nghiên cứu tài liệu thêm trên mạng. Hình thức này giúp cho SV có khả năng tư duy độc lập, học tập hợp tác giữa SV với nhau, giữa SV và GV.

3.2.1.1. Xây dựng và thực hiện chuyên đề lí luận về thích ứng nghề, kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp

1. Mục đích

- Phát triển nhận thức lí luận cho sinh viên về thích ứng nghề, kĩ năng thích ứng nghề.

- Phát triển ý thức và thái độ tích cực của sinh viên đối với việc rèn luyện kĩ năng thích ứng nghề.

2. Nội dung học tập

2.1. Những khái niệm cơ bản

2.1.1. Thích ứng nghề

2.1.2. Kĩ năng thích ứng

2.1.3. Kĩ năng thích ứng nghề.

2.1.4. Phát triển kĩ năng thích ứng nghề

2.2. Cấu trúc của kĩ năng thích ứng nghề đối với sinh viên kĩ thuật

2.2.1. Kĩ năng nghề nghiệp

2.2.2. Kĩ năng chuyên biệt

2.3. Tiêu chí đánh giá kĩ năng thích ứng nghề

2.3.1. Tiêu chí đánh giá kĩ năng nghề nghiệp

2.3.2. Tiêu chí đánh giá kĩ năng chuyên biệt

2.4. Phát triển kĩ năng thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật

2.4.1. Các mức độ phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật

2.4.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của sinh viên cao đẳng kĩ thuật

2.4.3. Các nội dung phát triển kĩ năng thích ứng nghề của sinh viên cao đẳng kĩ thuật trong dạy học.

3. Phương pháp và các hoạt động học tập

3.1. Đọc hiểu và nghiên cứu tài liệu chuyên đề

3.1.1. Đọc hiểu và viết tóm tắt nội dung

Sinh viên đọc tài liệu nhưng không đơn giản chỉ đọc mà phải làm tóm tắt với yêu cầu cụ thể là: 1/ Khái quát được bản chất vấn đề. 2/ Trình bày tóm tắt bằng ngôn ngữ của mình, 3/ Dung lượng tóm tắt không vượt quá 10% văn bản toàn văn của tài liệu. Để tóm tắt được tài liệu sinh viên phải nghiên cứu sâu sắc, hiểu và giải thích được những yếu tố cốt lõi trong nội dung chuyên đề.

3.1.2. Nghiên cứu và thảo luận về từng vấn đề trong chuyên đề

Việc nghiên cứu chuyên đề được thực hiện dưới hình thức nhóm. Mỗi nhóm nghiên cứu sâu một vấn đề nhưng không chỉ dựa vào tài liệu chuyên đề mà phải bổ sung tư liệu khoa học do mình tìm kiếm và tiếp nhận, xử lí. Hình thức thông thường là làm báo cáo tổng quan. Hình thức cao hơn là kèm theo tổng quan phải có nhận xét, bình luận. Báo cáo sẽ được trình bày và thảo luận trong các dịp semina hoặc tổ chức học nhóm trong quĩ thời gian tự học của sinh viên.

3.2. Giao và thực hiện các bài tập lí thuyết

- Giảng viên hoặc bộ môn, khoa tổ chức học chuyên đề dưới hình thức giao và làm bài tập nhóm cho sinh viên. Nội dung bài tập là phát triển những luận điểm, khái quát, cơ sở khoa học, đặc điểm, bản chất, nội dung v.v… của thích ứng nghề và kĩ năng thích ứng nghề. Xêmina các nội dung KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT .v.v… thành những tiểu luận khoa học, có minh họa bằng những sự kiện thực tế của lao động nghề nghiệp tại các cơ sở sản xuất.

- Biện pháp này là hoạt động có tính thiết thực đối với SV, nó tác động không nhỏ đến quá trình hình thành và phát triển KNTƯN cho SV. Các em SV có thể tìm kiếm và tham khảo các nguồn tư liệu bên ngoài chuyên đề và giáo trình, đặc biệt là các bài báo, tư liệu trên internet.

- Gợi ý các chủ đề bài tập, ví dụ:

+ Đặc điểm rèn luyện KNTƯN đối với SV CĐKT

+ Bản chất của KNTƯN đối với SV CĐKT

+ Các nội dung phát triển KNTƯN cho SV CĐKT (Gồm 6 nội dung, có thể chọn 1-2 nội dung làm chủ đề bài tập)

+ Các mức độ phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT.

+ Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển KNTƯN của sinh viên CĐKT

Việc nghiên cứu theo chuyên đề được thực hiện kéo dài trong một tháng, 3÷5 sinh viên /1 nhóm/ 1 chủ đề. Sau đó tổ chức xêmina.

3.2.1.2. Hướng dẫn SV quan sát, phân tích các sản phẩm mẫu và thảo luận để nhận thức rõ cơ sở lí luận của KNTƯN

Những sản phẩm mẫu ở đây là những chi tiết máy, nhưng mối hàn, những báo cáo thực tập của SV khóa trước hoặc sản phẩm do GV tự tạo ra. Việc quan sát phân tích sẽ giúp SV nhận thức được vai trò, mức độ của các KN chung, các KN riêng của nghề, các KN chuyên biệt có tác động như thế nào đối với hình thành sản phẩm chất lượng. Để làm tốt việc này GV cần hỗ trợ sinh viên thực hiện một số hoạt động như sau:

- Thiết kế và sưu tập các sản phẩm mẫu trong trường hay những sản phẩm mẫu ngoài thực tế, ngoài doanh nghiệp hoặc có thể khai thác hình ảnh lấy trên internet liên quan đến mô đun mà GV trực tiếp giảng dạy. GV cần căn cứ vào kế hoạch giảng dạy, tên mô dun được giao giảng dạy để chuẩn bị chuẩn bị những sản phẩm mẫu cho SV quan sát.

Trong nghiên cứu này, đối với chương trình CĐKT cơ khí hàn, tác giả đề xuất những gợi í về sản phẩm mẫu theo từng mô đun ở bảng dưới đây:

TT	Tên mô đun theo chương trình đào tạo	Ở nhà trường	Ở doanh nghiệp
1	Chế tạo phôi hàn	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
2	Gá lắp kết cấu hàn	Đồ gá có sẵn	Hình ảnh thực tế
3	Quy trình hàn	Quy trình	Quy trình thực tế
4	Hàn hồ quang tay cơ bản	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
5	Hàn hồ quang tay nâng cao	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
6	Tính toán kết cấu hàn	Tính toán theo lí thuyết	Tính toán thực tế
7	Hàn MIG/MAG cơ bản	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
8	Hàn MIG/MAG nâng cao	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
9	Hàn TIG cơ bản	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
10	Hàn TIG nâng cao	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
11	Kiểm tra và đánh giá chất lượng mối hàn theo tiêu chuẩn quốc tế	Kiểm tra, đánh giá ở xưởng trường	Kiểm tra, đánh giá ở thực tế doanh nghiệp
12	Tổ chức quản lý sản xuất	Theo giáo trình	Ngoài thực tế
13	Hàn ống công nghệ cao	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
14	Hàn tiếp xúc (hàn điện trở)	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
15	Hàn tự động dưới lớp thuốc	Sản phẩm mẫu	Hình ảnh sản phẩm
16	Cắt kim loại tấm bằng máy cắt CNC	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
17	Hàn khí	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
18	Hàn vẩy	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
19	Hàn kim loại và hợp kim màu	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
20	Hàn gang	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
21	Hàn đắp	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế

22	Hệ thống quản lý chất lượng ISO	Mô hình	Hình ảnh thực tế
23	Robot hàn	Sản phẩm mẫu	Hình ảnh thực tế
24	Hàn hồ quang dây lõi thuốc (FCAW) cơ bản	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
25	Hàn hồ quang dây lõi thuốc (FCAW) nâng cao	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
26	Nguội cơ bản	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế
27	Hàn thép hợp kim	Sản phẩm mẫu	Sản phẩm thực tế

Đây cũng là hoạt động giúp SV nhận thức KNTƯN một cách thiết thực. Qua đó SV càng thấu hiểu sâu sắc lí luận TƯN, KNTƯN và những con đường ứng dụng nó vào thực hành, thực tập nghề nghiệp.

- Phân tích và giải thích các kí hiệu, các quy ước trên từng sản phẩm mẫu, vật mẫu đã trưng bày giúp SV nhận thức được các sản phẩm của lao động nghề, định hướng các hành vi hướng theo yêu cầu của việc thực tập… Quá trình này giúp SV tường minh các thành tố trong cấu trúc của KN chuyên biệt và vai trò việc phát triển KNTƯ nghề cho SV.

Việc quan sát, phân tích các sản phẩm mẫu, vật mẫu trước khi đi vào thực hành, thực tập có ảnh hưởng tích cực đến nhận thức lí luận của SV, thậm chí tác động đến những kĩ năng tư duy phê phán, tư duy phân kì cũng như kĩ năng quan sát kĩ thuật của SV. Chúng cũng tác động đến quá trình hình thành và phát triển kĩ năng thích ứng học tập, thích ứng nghề nghiệp của SV và tác động đó có tính thuyết phục cao hơn khi đọc và nghiên cứu riêng chuyên đề lí luận.

- Hướng dẫn SV đọc, quan sát, phân tích và nghiên cứu kĩ lưỡng những sản phẩm mẫu, bài tập mẫu, các báo cáo thực tập. Quá trình nghiên cứu này được chỉ đạo bởi những đặc trưng, các tiêu chí, các nội dung phát triển KNTƯN. Đó thực

chất là nghiên cứu để khắc sâu nhận thức lí luận, đào sâu kiến thức để đưa SV thích nghi nhanh với quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp.

- Sản phẩm mẫu, bài tập mẫu đôi khi vẫn thiếu hoặc chưa phong phú hoặc chưa bám sát với thực tế doanh nghiệp, chưa bám sát với sự phát triển của cách mạng công nghiệp 4.0 thì giảng viên phải định hướng sinh viên vào những hình mẫu này để phân tích sâu hơn, chi tiết hơn, nhưng khái quát hơn và ở tầm lí luận cao hơn.

Những sản phẩm mẫu, những bài tập mẫu được xem như bằng chứng thực tế phát triển của doanh nghiệp và kĩ năng nghề nghiệp của các nhà giáo và các chuyên gia. Chúng sẽ được SV xem là tài liệu đối chứng với những trải nghiệm của các em khi nghiên cứu chuyên đề lí luận, khi thực hành, thực tập nghề nghiệp.

- Sau khi quan sát, phân tích sản phẩm mẫu, vật mẫu, hình ảnh mẫu dưới hình thức hợp tác nhóm, nhiều bài học lí luận và thực tiễn về TƯN và KNTƯN sẽ đọng lại ở từng SV. Đó lại là yếu tố khuyến khích các em tiếp tục độc lập suy nghĩ, giải thích, phân tích… để phát triển nhận thức của mình phong phú và sâu sắc thêm.

Những cuộc đối thoại nội tâm được chuyển từ bên ngoài vào cá nhân về bản chất là những tương tác ở trình độ cao nhất, hiệu quả nhất mà giáo dục muốn đạt được. Đó chính là quá trình tự giáo dục của con người. Chỉ có quá trình tự giáo dục mới mang lại hiệu quả, giá trị về giáo dục, tức là hình thành niềm tin, tính cảm, thái độ, kĩ năng sống, định hướng nghề nghiệp, khả năng thích ứng nghề, sự thoá mãn nghề nghiệp, cao hơn nữa là lí tưởng nghề nghiệp, hoài bão và khát vọng nghề nghiệp.

3.2.2.3. Tổ chức thực hiện nghiên cứu các đề tài mini về TUN và KNTƯN

Trên cơ sở kết quả của những hoạt động rèn luyện trên, giảng viên hoặc bộ môn phát triển hệ thống các đề tài nghiên cứu nhỏ hoặc tiểu luận, có tính chất tập sự nghiên cứu nhưng hoàn toàn tuân theo qui trình nghiên cứu khoa

học-công nghệ. Những đề tài này khuyến khích các SV tìm tòi tri thức ngoài giáo trình, ngoài tư liệu có sẵn đã sưu tập được và tìm cả những kiến thức về KNTƯN được mô tả ở các nguồn sách báo khác nhau, đặc biệt ở trên các mạng giáo dục. Đây cũng là biện pháp rèn luyện kĩ năng nhận thức về TƯN, KNTƯN theo chiến lược tìm tòi-nghiên cứu.

Hệ thống đề tài nhỏ nhằm rèn luyện nhận thức lí luận về TƯN, KNTƯN có thể độc lập, có thể theo nhóm, có thể nằm trong những đề tài nghiên cứu chính thức của khoa hay bộ môn. Nó cũng được xem là hình thức tham gia nghiên cứu khoa học của sinh viên.

3.2.2. Biện pháp 2: Hướng dẫn luyện tập một số kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp

** Mục đích:*

Rèn luyện tập được một số kĩ năng trong cấu trúc KNTƯN cho sinh viên qua thực hành, thực tập nghề nghiệp nhằm thu hẹp khoảng cách giữa đào tạo sinh viên kĩ thuật học trong trường với yêu cầu doanh nghiệp, qua đó trang bị cho SV những kiến thức kĩ năng sát thực với doanh nghiệp.

** Ý nghĩa của biện pháp:*

Trên cơ sở lồng ghép quá trình phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp, với những việc làm cụ thể tại xưởng sản xuất, tại doanh nghiệp để giúp các em có hứng thú, lôi cuốn khám phá và trải nghiệm nhiều hơn với thực tế tại các doanh nghiệp.

3.2.2.1. Luyện tập kĩ năng nhận thức về lao động của nghề thông qua thực hành thực, thực tập nghề nghiệp của SV

(1) Rèn luyện kĩ năng nhận thức về lao động nghề trên phương diện nội dung công việc thực hành, thực tập nghề nghiệp.

- GV cần nắm bắt đầy đủ nội dung thâm nhập thực tế các hoạt động của lao động nghề, công việc của lao động nghề, tìm hiểu qui trình hoạt động của

lao động nghề tại các doạnh nghiệp để tác động vào các nội dung công việc thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV.

Triển khai nhanh chóng nội dung đã thâm nhập thực tế vào nội dung công việc của SV khi mới bắt đầu thực hành, thực tập nghề nghiệp.

Tổ chức thực hiện hiệu quả nội dung đã thâm nhập thực tế vào nội dung công việc của SV, quy trình luyện tập của SV trong quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp.

- GV cần nắm bắt đầy đủ việc sử dụng-ứng dụng kiến thức đã học vào thực tế môi trường công việc của lao động nghề tại doanh nghiệp.

Triển khai nhanh chóng việc sử dụng-ứng dụng kiến thức đã học vào thực tế công việc thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV.

Tổ chức thực hiện hiệu quả nội dung sử dụng-ứng dụng kiến thức đã học trong quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV thông qua việc hướng dẫn cho các em luyện tập các nội dung công việc thuộc chuyên môn của nghề.

- GV cần lồng ghép việc rèn luyện phẩm chất nghề nghiệp, đạo đức nghề nghiệp theo yêu cầu của lao động nghề ngay trong quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp của các em.

(2) Rèn luyện kĩ năng nhận thức về lao động nghề trên phương diện rèn luyện kĩ năng KN nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV

- Rèn luyện kĩ năng nghề chính là cơ sở giúp cho SV nhận thức được môi trường công việc của lao động nghề, để từ đó giúp cho các em có KNTƯ với môi trường công việc khi ra trường.

- Trên cơ những kiến thức, kĩ năng và kinh nghiệm của GV, GV rèn luyện cho SV các KN chuyên môn, KN lập kế hoạch công việc, tác phong làm việc khoa học, KN xử lí tình huống trong công việc, KN làm việc nhóm…

- Trong quá trình sử dụng các công cụ, thiết bị hiện đại để rèn luyện

những KN nghề, SV cần tự giác rèn luyện KN tin học, ngoại ngữ, KN giao tiếp ứng xử.

Trong quá trình rèn luyện các KN nghề, GV lập bảng so sánh với các KN mà người lao động nghề tại doanh nghiệp đang thực hiện về quy trình thực hiện, tiêu chuẩn, mức độ, yêu cầu…để SV nhận thức rõ về những công việc mà họ sẽ phải làm sau khi ra trường. Để tạo cho SV một cái đích cần hướng tới, cần cố gắng rèn luyện trong suốt quá trình thực hành, thực tập của mình.

(3) Rèn luyện kĩ năng nhận thức về lao động nghề trên phương diện tiếp cận môi trường công việc của lao động nghề qua thực tập sản xuất, thực tập tốt nghiệp.

Tổ chức các nhóm tham gia thực tập sản xuất khi đang học ở trường để SV có điều kiện tiếp cận với các quá trình sản xuất thực tế, tạo ra sản phẩm, thực tế hóa các kĩ năng đã thực hành trên xưởng nhà trường.

Trong thời gian thực hành ở xưởng, GV có thể kết hợp với doanh nghiệp hoặc với cơ sở sản xuất để nhận sản phẩm theo đơn hàng, sau đó lên kế hoạch nội dung thực tế cụ thể cho SV, tổ chức cho SV tham gia hoạt động sản xuất thực tế, tổ chức kiểm tra, đánh giá kết quả sản phẩm thực tế của SV, hoàn thiện, bổ sung cho các lần hoạt động sau.

GV có thể trực tiếp liên hệ, gặp gỡ trực tiếp với các cán bộ kĩ thuật, đơn vị sản xuất, lên kế hoạch tham gia giám sát quá trình thiết kế, chế tạo sản phẩm, kiểm tra, đánh giá sản phẩm của SV.

Quá trình thực tập kết hợp sản xuất được bố trí lồng ghép với thời gian thực hành các môn học/mô đun không ảnh hưởng tới các giờ học theo chương trình.

Đánh giá kết quả học tập của SV trong quá trình thực tập sản xuất thông qua chất lượng sản phẩm và ý thức thực hiện.

3.2.2.2. Luyện tập kĩ năng tự đánh giá mức độ phù hợp của SV với nghề thông qua thực hành thực, thực tập nghề nghiệp

(1) Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc khi thực hành, thực tập nghề nghiệp

Quá trình thực hành, thực tập nghề nghiệp hình thành trên cơ sở GV giao cho SV bài tập, yêu cầu bài tập. Mỗi bài tập phải sử dụng nhiều kĩ năng khác nhau, để SV có thể tự đánh giá được mức độ phù hợp của từng kĩ năng đó thì GV cần thiết phải sắp xếp trình tự thực hiện KN có hệ thống từ thấp tới cao, từ đơn giản đến phức tạp, từ KN riêng lẻ đến KN có quan hệ mật thiết với nhau.

Vậy cách thức đánh giá là tạo môi trường công việc gồm nhiều KN riêng lẻ sắp xếp theo trình tự từ dễ đến khó, từ đơn giản đến phúc tạp sau đó đo thời gian thực hiện của từng KN để đánh giá mức độ phù hợp của người thực hiện với nghề.

(2) Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp.

Mỗi kĩ năng đơn lẻ lại gồm nhiều tiểu kĩ năng khác nhau, mỗi tiểu kĩ năng gồm các bước, mỗi bước gồm nhiêu thao tác. Vậy nên việc SV tự đánh giá KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập chính là quá trình cá nhân đánh giá thực hiện các thao tác để hoàn thành công việc=> Cách thức là chia nhỏ đánh giá.

(3) Tự đánh giá của SV đối với SV khác về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp

Sử dụng hình thức tự đánh giá này khá hiệu quả với giảng dạy thực hành, thực tập nghiệp, khi cho SV khác đánh giá quá trình thực hiện công việc trong hoạt động thực hành thì đảm bảo khách quan và bản thân SV đánh giá cũng được trải nghiệm thông qua quan sát người khác thực hiện thao tác.

Cách thức, là xây dựng bảng tiêu chí đánh giá quá trình thực hiện công việc để đánh giá hoặc đánh giá theo qui trình thực hiện do GV đã xây dựng.

Sau khi SV có các kinh nghiệm đó đánh giá mức độ phù hợp nghề của mình và của SV khác thì có thể xem xét bạn thích ứng và không thích ứng gì, cái gì nên thay đổi. Bạn học được gì từ các loại hoạt động đó? Bạn cần rút kinh nghiệm ở điểm nào?

3.2.2.3. Luyện tập KNTƯN thông qua việc thực tập nghề nghiệp tại doanh nghiệp

(1) Giai đoạn bắt đầu thực tập

Với nội dung này cần tổ chức cho SV nghe báo cáo kinh nghiệm. Nội dung như sau:

+ GV kết hợp với các cán bộ quản lí, cán bộ kĩ thuật của doanh nghiệp lên kế hoạch cụ thể cho nội dung báo cáo. Cán bộ quản lí và cán bộ kĩ thuật viết báo cáo, trình bày báo cáo.

+ SV nghe báo cáo.

Sau khi nghe báo cáo, SV có thể trao đổi, chia sẻ cùng các giảng viên và các cán bộ quán lí, cán bộ kĩ thuật để tìm hiểu thêm về chủ đề của báo cáo và các vấn đề thực tiễn lao động nghề ở các doanh nghiệp. Cụ thể như: Kinh nghiệm về tổ chức lao động nghề, kinh nghiệm về xây dựng kế hoạch của lao động nghề, kinh nghiệm về thiết kế quy trình kĩ thuật, kinh nghiệm về sử dụng an toàn trang thiết bị máy móc hiện đại, kinh nghiệm về vận hành thiết bị máy móc; kinh nghiệm về xử lí sự cố kĩ thuật....

- SV có thể nói lên những cảm nhận của mình, những kinh nghiệm thu được, những xúc cảm được hình thành,... sau khi được nghe trao đổi, chia sẻ.

(2) Giai đoạn thực tập

Trên cơ sở những kiến thức đã học được từ nhà trường, từ doanh nghiệp thì một lần nữa SV lại được trải nghiệm để nhận thức rõ lao động của nghề, đối tượng lao động, thách thức của lao động nghề, những hành vi của lao động nghề, ứng xử giao tiếp trong môi trường lao động nghề nghiệp. Từ đó giúp SV phát triển được KNTƯN thông qua lồng ghép thực tập nghề nghiệp tại doanh nghiệp.

(3) Giai đoạn cuối thực tập

- GV tổ chức cho sinh viên nghe báo cáo tổng kết.

- Doanh nghiệp, giảng viên xây dựng các phiếu hỏi trực tiếp, SV trả lời để cùng nhau tháo gỡ những khó khăn, SV khác cùng lắng nghe học hỏi kinh nghiệm từ bạn bè. Câu hỏi có thể xây dựng như sau:

+ Các bạn gặp những khó khăn gì khi làm việc tại doanh nghiệp?

+ Cách mà bạn đã khắc phục khó khăn đó là gì?

+ Làm thế nào để có thể thích ứng nhanh nhất với cộng việc tại doanh nghiệp?

+ Theo bạn còn có cách nào để rút ngắn khoảng cách đào tạo của nhà trường với yêu cầu của doanh nghiệp?

- SV viết báo cáo thực tập nộp về nhà trường.

3.2.3. Biện pháp 3: Xây dựng kĩ thuật thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển kĩ năng thích ứng nghề

** Mục đích:*

Mục đích của biện pháp là giúp GV xây dựng, thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển KNTƯN

* Ý nghĩa của biện pháp:

Biện pháp có ý nghĩa vô cùng quan trọng trong việc giúp GV xây dựng bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp khoa học, thực tiễn để giáo dục phát triển KNTƯN cho SV.

Dưới đây là sơ đồ quá trình dạy học theo mô đun *(Hình 3.1)*

Hình 3.1. Sơ đồ quá trình dạy học theo mô đun

Tất cả các chương trình đào tạo theo mô đun đều đã được các nhà trường xây dựng và chỉnh sửa cho phù hợp Luật Giáo dục nghề nghiệp. Việc nghiên cứu phân tích chương trình giúp GV nắm được cấu trúc tổng quan của chương trình đào tạo, xác định được mỗi liên hệ giữa các môn học, mô đun năng lực thực hiện, giữa các bài trong mô đun, giữa lí thuyết với thực hành tạo điều kiện thuận lợi trong việc xây dựng kế hoạch năm học, học kỳ, kế hoạch của GV. Sau khi GV cần phân tích chương trình môn học, phân tích mục tiêu, nội dung, điều kiện thực hiện các mô đun năng lực và các bài

trong mô đun thì có thể tổ chức nội dung, thiết bị, phương pháp, công cụ. Việc tổ chức sắp xếp nội dung dạy học của từng mô đun, từng bài cho phù hợp với các cấp độ mục tiêu, đối tượng SV và phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể (không gian, thời gian, điều kiện cơ sở vật chất, thiết bị dạy học, vật tư thực tập…) của nhà trường.

Để tiện cho các GV dễ dàng hình dung chương trình mô đun, sau khi nghiên cứu, phân tích, tác giả luận án có thể sơ đồ hóa chương trình đào tạo theo mô đun theo Hình 3.2.

Hình 3.2. Sơ đồ đào tạo mô đun

3.2.3.1. Kĩ thuật thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển KNTƯN

Thiết kế một bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp nói chung gồm các bước như trong sơ đồ quá trình dạy học *(hình 3.1)*. Trong nghiên cứu này, thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển KNTƯN đòi hỏi yêu cầu năng lực của GV phải cao hơn rất nhiều, GV phải phân tích kĩ

yếu tố môi trường dạy học; phải tìm hiểu kĩ kiến thức, kĩ năng, thái độ của lao động nghề để đưa vào giáo án cho phù hợp nhất, sát với thực tiễn doanh nghiệp.

Dưới đây là quy trình thiết bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển KNTƯN *(Hình 3.3).*

Hình 3.3. Quy trình thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển KNTƯN.

(1) Thiết kế mục tiêu

Thiết kế mục tiêu là thiết kế cái mà SV cần chiếm lĩnh (những điều mà SV chưa có). Đứng trên nghiên cứu giáo dục nghề nghiệp thì khi viết mục tiêu cần mô tả ba mức độ mà SV cần đạt đó là: (1) kiến thức; (2) kĩ năng; (3) tình cảm/thái độ. Vậy khi thiết kế mục tiêu trong dạy học thực hành, thực tập nhằm phát triển KNTƯN thì GV cần mô tả bốn mức độ: (1) kiến thức, (2) kĩ năng, (3) tình cảm/thái độ, (4) phát triển KNTƯN. Mức độ (4) chính là biểu hiện của sự phù hợp ba mức độ (1), (2), (3) với môi trường dạy học; với lao động của nghề.

và các biểu hiện cụ thể của việc phát triển KNTƯN của SV được thể hiện qua bảng kiểm KNTƯN

(2) Thiết kế nội dung dạy học

Nội dung học tập chính là cơ sở để hoàn thành mục tiêu dạy học, chính là những kiến thức, kĩ năng, thái độ mà người học cần phải linh hội. Nội dung dạy học do GV thiết kế, trong dạy học thực hành, thực tập thì nhiệm vụ của GV là phải cụ thể hóa những nội dung dạy học bằng các hoạt động cụ thể. Để thiết kế nội dung dạy học thực hành thực tập theo hướng phát triển KNTƯN thì phải dựa vào người học, hoạt động người học, môi trường thực hành thực tập và yêu cầu lao động của nghề.

Để làm được điều này, dưới đây tác giả đưa ra những gợi ý cho việc thiết kế nội dung bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp như sau:

Một là: Cần xây dựng cấu trúc kiến thức lí thuyết liên quan tới bài dạy phù hợp với lao động của nghề.

Hai là: Cần biên soạn bản quy trình thực hiện phù hợp môi trường dạy học và phù hợp với lao động của nghề.

Ba là: Biên soạn công cụ đánh giá sự thực hiện của SV theo tiêu chuẩn kĩ năng nghề.

Bốn là: Xác định số lượng sinh viên, số lượng thiết bị và vật tư.

Năm là: Xác định hoạt động đối với bài thực tập cơ bản.

Sáu là: Xác định hoạt động đối với bài thực tập kết hợp sản xuất.

Bảy là: Xác định hoạt động đối với bài thực tập tốt nghiệp tại doanh nghiệp.

Tám là: Thiết kế hoạt động trình diễn, hoạt động làm mẫu cho từng bài.

Chín là: Hướng dẫn đánh giá cụ thể cho từ kĩ năng.

Các nội dung trên phải được cụ thể hóa bằng hành động hoặc kĩ năng hành vi hoặc đối tượng cảm tính. Điều này đã được các nhà khoa học, kĩ thuật

phân tích rất chu đáo khi trình bày các giáo trình chuyên môn hoặc sách chuyên khảo. Để làm điều này GV phải có kĩ năng sử dụng các mô hình, biểu trưng, đồ hoạ, sơ đồ, thường xuyên cập nhật kiến thức thức tiễn ở ngoài xã hội, để biết được yêu cầu từng lao động của nghề…Ví dụ: Yêu cầu về kiến thức, kĩ năng và thái độ của lao động hàn MAG ở ngoài doanh nghiệp như thế nào? Yêu cầu về kiến thức, kĩ năng và thái độ của lao động hàn TIG ở ngoài doanh nghiệp như thế nào? Yêu cầu về kiến thức, kĩ năng và thái độ của lao động hàn khí O_2-C_2H_2 ở ngoài doanh nghiệp như thế nào?.v.v.

(3) Xác định hình thức dạy học

Căn cứ vào mục tiêu, nội dung đã được xác định, lựa chọn và tổ chức nội dung dạy học như đã nói ở trên, việc xác định các hình thức dạy học phù hợp là một khâu quan trọng tác động lớn đến hiệu quả dạy học và khả năng thích ứng nghề của SV: Có 3 lựa chọn cơ bản:

- Lựa chọn về cấu trúc bài dạy: Bài dạy lí thuyết, bài dạy thực hành, bài dạy tích hợp giữa lí thuyết với thực hành.

- Lựa chọn quy trình dạy học (Quy trình về thời gian, địa điểm học, về thực tập cơ bản hay thực tập sản xuất hay thực tập nâng cao ở doanh nghiệp).

- Lựa chọn công nghệ: Công nghệ hiện đại, công nghệ trung gian, công nghệ truyền thống; các hình thức lựa chọn công nghệ này đều phụ thuộc vào số lượng SV, năng lực SV như thế nào để đưa ra công nghệ phù hợp với cá nhân SV.

Những hình thực dạy học này sẽ qui định công nghệ cũng như phương pháp dạy học tương ứng.

(*4) Phương pháp dạy học*

Phương pháp dạy học tạo nên hiệu quả của quá trình dạy học nên vấn đề lựa chọn, sử dụng phương pháp luôn được đặt lên hàng đầu trong khi thiết kế hoạch lên lớp/giáo án và khi xây dựng ý đồ sư phạm. Có nhiều phương

pháp dạy học khác nhau. Mỗi phương pháp đều có mặt ưu điểm, đều có mặt hạn chế. Thực tế không có một phương pháp nào tuyệt hảo, vạn năng cũng như không có phương pháp nào tồi tệ. GV phải biết lựa chọn để phát huy những điểm mạnh và hạn chế những nhược điểm của từng phương pháp trong quá trình dạy học

(5) Kiểm tra đánh giá

Quy trình đánh giá kết quả học tập của SV CĐKT tuân theo Quyết định số 14 / 2007 /QĐ-BLĐTBXH ngày 24 tháng 5 năm 2007 của Bộ trưởng Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội.

Mục đích của kiểm tra kiểm tra đánh giá kết quả học tập của SV qua thực hành thực tập nghề nghiệp là đánh giá sự hoàn thành về mục tiêu: Kiến thức, kĩ năng, tình cảm/thái độ. Còn đánh giá kết quả phát triển KNTƯN cho sinh viên qua thực thực tập thì chủ yếu tập trung vào đánh giá sự phù hợp của kiến thức, kĩ năng, tình cảm/thái độ với lao động của nghề. Đánh sự phù hợp với lao động của nghề thông qua cấu trúc của KNTƯN. Bao gồm các tiêu chí sau: nhận thức, ứng xử và giao tiếp, nhận diện, nắm bắt cơ hội, tự đánh giá, quản lí hành vi…phù hợp với lao động của nghề. Trên cơ đó, tôi xây dựng bộ công cụ đánh giá KNTƯN của SV được thiết kế đánh giá biểu hiện của SV qua các bảng kiểm (Checklist), gồm 6 tiêu chí, mỗi tiêu chí có 4 mức độ, tương ứng với mỗi mức độ có thang điểm cho từng biểu hiện cụ thể:

TT	**Tiêu chí kết quả phát triển KNTƯN**	**Mức độ đánh giá**				
		0	1	2	3	4
1	Nhận thức về lao động của nghề					
2	Ứng xử nghề nghiệp phù hợp với nghề					
3	Nhận diện các vấn đề thách thức thực tiễn lao động của nghề					
4	Nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề nghiệp					
5	Tự đánh giá mức độ sự phù hợp của SV với nghề					

6	Quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề					
Tổng điểm						
Điểm trung bình (ĐTB)						

+ Tiêu chí: 4. đánh giá hệ số 3.

+ Tiêu chí 3 và 5 đánh giá hệ số 2.

+ Các tiêu chí còn lại được đánh giá hệ số 1.

Đánh giá KNTƯN của SV đánh giá theo ĐTB (ĐTB=tổng điểm/10).

- Từ 0 đến 0,8 điểm là mức độ 1: **KNTƯN ở mức độ thấp.**
- Từ 0,8 đến cận 1,6 là mức độ 2: **KNTƯN ở mức độ trung bình.**
- Từ 1,6 đến cận 3,2 là mức độ 3: **KNTƯN ở mức độ cao.**
- Từ 3,2 đến 4 điểm cận là mức độ 4: **KNTƯN ở mức độ rất cao.**

(6). Thiết kế môi trường dạy học

Thiết kế môi trường dạy học theo định hướng phát triển KNTƯN về bản chất là việc tổ chức các hoạt động giảng dạy của GV, học tập của SV theo hướng tiếp cận dần dần với yêu cầu của doanh nghiệp. Có nhiều kiểu môi trường dạy học, xong với nội dung là thiết bài dạy theo hướng phát triển KNTƯN cho SV qua thực hành, thực tập nghề nghiệp thì có thể sử dụng các kiểu môi trường sau đây:

+ Giờ lên lớp

Là môi trường rất truyền thống và quen thuộc, nhưng không dễ tổ chức hoạt động nếu thiết kế không phù hợp. Giờ lên lớp thực hành, thực tập của SV cần thực hiện gần giống với thực tiễn doanh nghiệp. Ví dụ: Giờ học theo ca hoặc ca ngày, thời gian thực hiện 4 giờ hoặc 8 giờ (theo giờ hành chính của doanh nghiệp), Điều này sẽ tạo thói quen, tạo chu kỳ sinh học cho SV làm việc không mệt mỏi sau khi ra trường.

+ Môi trường thực tiễn

Tức là môi trường học tập diễn ra tại cơ sở sản xuất kinh doanh, gồm hai môi trường chính: môi trường công việc khi thực hành, thực tập nghề nghiệp và môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp.

Việc thiết kế môi trường dạy học, các hoạt động của người học và phương tiện, học liệu được thực hiện gần giống với cơ sở sản xuất có ý nghĩa rất quan trọng, giúp SV có cách nhìn tổng quan về nghề được đào tạo, giúp SV có KNTƯN thông qua việc nhận thức, nhận diện và quản lí các hành vi cá nhân hướng theo yêu cầu của nghề.

3.2.3.2. Luyện tập thiết kế bài dạy thực hành theo định hướng phát triển kĩ năng thích ứng nghề

Mẫu số 7. Mẫu giáo án tích hợp giữa lí thuyết và thực hành: Ban hành kèm theo Quyết định số 62/2008/QĐ-BLĐTBXH. *(Phụ lục 6)*

Trên cơ sở mẫu giáo án chung, tác giả luận án đi thiết kế các nội dung theo hướng phát triển KNTƯN.

Tên bài: BÀI 5: HÀN GÓC KHÔNG VÁT MÉP (HÀN TIG)

Bước 1: Nghiên cứu, phân tích chương trình; Xác định mục tiêu chương trình môn học, bài học; Tổ chức nội dung, phương pháp, thiết bị dụng cụ. *(Phụ lục 7)*.

Bước 2: Thiết kế kế hoạch lên lớp/giáo án:

GIÁO ÁN SỐ: 5.1 Thời gian thực hiện: 08 giờ; Lớp: CH2

Thực hiện ngày……tháng…...năm 2017

Tên bài: ***Bài 5.1:*** **Hàn góc không vát mép (Hàn TIG)**

* MỤC TIÊU BÀI HỌC:

Sau khi học xong bài học này người học sẽ có khả năng:

1. Kiến thức:

- Tính toán được vật liệu, thiết bị hàn theo yêu cầu thực tế bài hàn TIG.
- Chọn được chế độ hàn (I_h, V_h, d_{dc}, d_q, L(l/ph)....) phù hợp với chiều dày,

tính chất vật liệu, vị trí hàn, liên hệ việc chọn chế độ hàn với các máy hàn khác nhau ngoài thực tiễn.

2. Kĩ năng:

- Hàn được mối hàn đảm bảo đúng các yêu cầu kĩ thuật.

- Làm sạch, kiểm tra, đánh giá đúng chất lượng mối hàn đúng quy trình.

3. Thái độ:

- Tự giác, tích cực tiến hành các phương thức hoạt động nghề.

- Nghiêm túc thực hiện các biện pháp an toàn. Thực hiện công việc theo đúng qui trình hướng dẫn, tích cực so sánh với quy trình thực hiện bài hàn TIG ở ngoài thực tiễn.

4. Phát triển KNTƯN của SV

Mục tiêu và các biểu hiện cụ thể của việc phát triển KNTƯN của SV được thể hiện qua bảng kiểm KNTƯN *(Phụ lục 8).*

* ĐỒ DÙNG VÀ TRANG THIẾT BỊ DẠY HỌC:

+ Máy chiếu, giáo án, bài giảng được thiết kế trên PowerPoint các kiến thức lí thuyết, phiếu bài tập, phiếu hướng dẫn các bước thực hiện, phiếu các dạng sai hỏng thường gặp. Công việc chuẩn bị cho bài hàn TIG lấp góc *(Phụ lục 4)*

+ Các tài liệu liên quan, các bảng biểu.....

+ Các tài liệu liên quan:

- Sách giáo khoa
- A_O
- Các bảng biểu

+ Máy hàn TIG (ACCUTIG300P hoặc AVISO),

+ Dụng cụ: mũ hàn, găng tay, bàn chải sắt, thước lá, máy mài tay, thước, dưỡng kiểm tra mối hàn, bàn gá hàn.

+ Vật mẫu, phôi liệu chưa hàn

* HÌNH THỨC TỔ CHỨC HƯỚNG DẪN: Tích hợp lí thuyết với thực hành

+ *Phần kiến thức ban đầu:*

- GV cho SV quan sát sản phẩm mẫu bài hàn TIG, SV phân tích đánh giá sản phẩm so sách với sản phẩm hàn TIG có trong thực tiễn để kịp thời điều chỉnh cho phù hợp.

- GV giới thiệu các kiến thức lí thuyết có liên quan như chọn chế độ hàn, kĩ thuật hàn, các dạng sai hỏng thường gặp. Trong quá trình giảng bài sử dụng các phương pháp giảng giải, đàm thoại, phát vấn cộng liên hệ thực tiễn.

- GV đưa ra các tình huống hoặc các yêu cầu cụ thể ở thực tiễn để cả lớp giải quyết sau đó GV tổng kết, nhận xét, rút kinh nghiệm đi đến phương án thực hiện chung nhất cho bài thực hành

+ *Phần thị phạm, luyện tập:*

- GV tiến hành thao tác mẫu cho các nhóm trưởng đại diện cho các nhóm lên quan sát, giải thích cụ thể từng thao động tác, giải đáp các thắc mắc (nếu có)

- Yêu cầu người học làm thử, sau đó rút kinh nghiệm

- Phân lớp thành từng nhóm để luyện tập, GV quan sát chỉ dẫn trong quá trình thực tập của người học, làm mẫu tái hiện (nếu cần).

- Hướng dẫn cách đánh giá bài tập theo phiếu đánh giá để người học làm theo và tự đánh giá kết quả thực hiện của mình

+ *Phần hướng dẫn kết thúc:*

- Cuối mỗi ca thực tập GV tập trung lớp, nhận xét tình hình học tập và luyện tập của từng nhóm và cả lớp

- Đánh giá mức độ hình thành kĩ năng thông qua kết quả bài luyện tập

- Rút kinh nghiệm các sai lỗi xảy ra và phương pháp khắc phục

- Liên hệ thực tiễn sản xuất tại các doanh nghiệp.

I. ỔN ĐỊNH LỚP: Thời gian: ……

Số sinh viên vắng:

Tên:.....

.....

.....

II. THỰC HIỆN BÀI HỌC

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		HOẠT ĐỘNG CỦA GV	HOẠT ĐỘNG CỦA SV	
Bổ sung cho SV kĩ năng nhận thức về lao động nghề				
1	**<u>Dẫn nhập</u>** Giúp SV xác định ý nghĩa, tầm quan trọng của bài học, thu hút sự chú ý của SV, kích thich động cơ học tập, tạo sự thân thiện giữa GV và SV, liên hệ thực tiễn về lao động nghề.	Đặt vấn đề mở bài thông qua trực quan vật thật, hình vẽ mô phỏng trên máy chiếu, truyền đạt thông tin nhận thức về lao động nghề, liên hệ thực tiễn sản xuất.	Nghe, quan sát, cảm nhận, tư duy logic vấn đề	
Bổ sung cho SV kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề				
2	**<u>Giới thiệu chủ đề</u>** **I. Mục tiêu của bài.**	- Thông báo	- Chú ý lắng nghe, tiếp thu	
	<u>Giải quyết vấn đề</u> **II. Nội dung**			
	1. Kiến thức lí thuyết	- Trình chiếu trên máy (hoặc dùng bản vẽ) + Liên hệ thực tiễn	- Quan sát, tiếp thu	

	a. Dạng liên kết hàn góc không vát mép. - Dạng liên kết ở bài tập tại xưởng - Dạng liên kết ở ngoài thực tế	- Phát vấn, đàm thoại	- Trả lời câu hỏi - Quan sát tiếp thu	
	b. Ký hiệu vị trí hàn - Ở bài tập tại xưởng - Kí hiệu theo các tiêu chuẩn của các nước khác nhau ngoài thực tế.	- Phát vấn, đàm thoại, giải thích	- Trả lời câu hỏi - Quan sát tiếp thu	
	c. Kĩ thuật hàn góc * Chế độ hàn. - Lựa chọn theo lí thuyết - Lựa chọn theo thực tế sản xuất * Góc độ mỏ hàn và que hàn *(Theo lý thuyết, theo thực tế)* * Dao động mỏ hàn và que hàn	- Phát vấn, đàm thoại, giải thích - Thông qua các hình ảnh, mô phỏng, về góc độ, dao động, hướng theo góc độ thực tế, dễ thao tác, hiệu quả	- Trả lời câu hỏi - Lắng nghe, quan sát, tiếp thu, tư duy	
	2. Thực hành *Bài tập ứng dụng: Hàn mối hàn góc trong không vát mép vị trí 2F*	- Trình chiếu trên máy (hoặc dùng bản vẽ)	- Quan sát, tiếp thu	
	a. Thiết kế phiếu bài tập hướng theo thực tế doanh nghiệp.	- Giới thiệu bài tập, các thông số và các yêu cầu kĩ thuật		
	b. Thiết kế phiếu hướng dẫn các bước thực hiện bài tập hướng tới khả	- Phát vấn, đàm thoại - Giảng giải thông qua mô phỏng và các	- Trả lời các câu hỏi	

	năng phát triển kĩ năng hành vi của SV, khả năng quan sát nhau, tự đánh giá giữa các SV	hình ảnh của các bước trong phiếu hướng dẫn	- Quan sát lắng nghe, tiếp thu được các bước thực hiện	
	c. Phiếu các dạng sai hỏng	- Đưa ra các sai hỏng thường gặp - Đưa ra bài tập kiểm tra nhanh về kiến thức nguyên nhân, cách khắc phục các dạng sai hỏng thường gặp khi hàn góc trong	- Quan sát - Làm bài tập kiểm tra kiến thức nguyên nhân, cách khắc phục các dạng sai hỏng	
	d. Thị phạm	- Giáo viên thao tác mẫu + Liên hệ thực tế ngoài doanh nghiệp. - Giải thích cụ thể từng thao động tác - Giải thích các thắc mắc (nếu có)	- Quan sát, nhận biết, tư duy, huy động các giác quan cùng làm việc, - Hình thành kĩ năng hành vi hướng theo lao động của nghề.	
		- Chỉ định sinh viên thao tác hàn thử	- Thao tác lại các kĩ năng giáo viên vừa hướng dẫn	
	c. Phân công luyện tập	- Phân thành tổ, nhóm, vị trí luyện tập - Thông báo phiếu luyện tập cá nhân nhóm - Phát vật tư, dụng cụ.....	- Chấp hành sự phân công của giáo viên - Nhận vật tư, dụng cụ, vị trí luyện tập.....	

3	**Luyện tập**	- Tổ chức quản lí quá trình luyện tập - Quan sát uốn nắn các thao động tác chưa đúng của sinh viên - Thao tác mẫu (nếu cần thiết) - Trả lời các thắc mắc của sinh viên (nếu có) - Nhận xét đánh giá sơ bộ bài tập	- Quan sát các nhóm trưởng các thao động tác - Luyện tập hình thành kĩ năng - Hỏi những thắc mắc chưa rõ với giáo viên	
Bổ sung cho SV kĩ năng tự đánh giá bản thân				
4	**<u>Kết thúc vấn đề</u>** - Thu dọn dụng cụ vệ sinh xưởng thực tập - Củng cố kiến thức - Củng cố kĩ năng - Đánh giá kết quả luyện tập - Thông báo kết quả luyện tập	- Thông báo + quan sát - Giảng giải, đàm thoại - Phổ biến tiêu chí - Nhận xét kết quả luyện tập - Lưu ý các sai sót còn gặp phải	- Chấp hành sự phân công của giáo viên - Chú ý lắng nghe kết quả, - Sinh viên tự đánh giá theo tiêu chí. - Tư duy những kĩ năng gì chưa đạt được, rút kinh nghiệm cho bài sau	
5	**<u>Hướng dẫn tự học</u>** **Bài tập: Hàn góc có vát mép**	Thông báo	Tiếp thu, đọc, nghiên cứu tài liệu bổ trợ bài mới	

3.2.3.3. Luyện tập thiết kế bài dạy thực tập tại doanh nghiệp theo định hướng phát triển kĩ năng thích ứng nghề

1. Mục đích:

Mục đích chủ yếu của việc thực tập tại các doanh nghiệp là nâng cao trình độ kĩ năng, kĩ xảo của SV, giúp SV có cách nhìn tổng quan về nghề được đào tạo, góp phần thúc đẩy động cơ học tập của SV, tạo điều kiện cho họ làm quen với vị trí làm việc làm sau khi ra trường. Đây là nhiệm vụ quan trọng để phát triển KNTƯN cho SV CĐKT. Chính vì thế, cần kéo dài sen kẽ việc thực tập tại doanh nghiệp trong suốt quá trình đào tạo, song thường diễn ra ở giai đoạn SV nắm vững chuyên môn, các thao tác, động tác cơ bản làm cơ sở để SV thực hiện các bài tập tổng hợp.

2. Ý nghĩa:

Việc đưa SV kĩ thuật đi thực tập theo các đợt tại doanh nghiệp có ý nghĩa rất lớn trong giáo dục nghề nghiệp, thể hiện cả ba mặt: giáo dục, giáo dưỡng và phát triển. Doanh nghiệp/các cơ sở sản xuất là nơi được trang bị những thiết bị, máy móc, dụng cụ đa dạng phong phú, nhiều chủng loại khác nhau để SV tiếp cận.

Việc tổ chức cho SV đi thực tập tức tạo điều kiện cho phát triển, hoàn thiện kĩ năng, kĩ xảo, năng lực thực hiện cho SV, giúp các em được tiếp xúc với quá trình sản xuất thực tế, thu thập kinh nghiệm thực tế, mở rộng kiến thức khoa học kĩ thuật.

Ngoài ra việc tổ chức cho SV đi thực tập tại doanh nghiệp còn giúp nhà trường bổ sung, hoàn thiện chương trình, nội dung đào tạo.

3. Quy trình hướng dẫn SV thực tập tại doanh nghiệp:

Do đặc điểm của việc thực tập tại doanh nghiệp khác với đặc điểm thực tập tại xưởng trường về điều kiện, nội dung công việc nên quy trình hướng dẫn SV thực tập tại doanh nghiệp cũng có ít nhiều khác biệt. Tuy nhiên về mặt quy

trình cũng có 4 giai đoạn: Hướng dẫn mở đầu, hướng dẫn thường xuyên, hướng dẫn kết thúc, hướng dẫn SV viết thu hoạch.

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		HOẠT ĐỘNG CỦA GV+CBKT	HOẠT ĐỘNG CỦA SV	
1	**<u>Hướng dẫn ban đầu</u>** GV hướng dẫn thực hiện các công việc: - Chia nhóm, chia tổ, giao nhiệm vụ. - Giới thiệu đặc điểm công việc. - Giới thiệu đặc điểm máy móc, thiết bị, nguyên tắc bảo quản, sửa chữa. - Giới thiệu cho SV công việc luyện tập: Đọc bản vẽ, nghiên cứu quy trình công nghệ, … - Thông báo các định mức công việc. - Chỉ rõ cho SV biết những sai hỏng thường gặp, nguyên nhân và biện pháp khắc phục.	- Thuyết trình, phát phiếu nhóm thực tập - Thuyết trình, trực quan, giải thích. - Thuyết trình, trực quan, giải thích.	- Chú ý lắng nghe, nhận nhóm - Lắng nghe, quan sát, ghi chép vào sổ nhật ký thực tập. - Lắng nghe, quan sát, ghi chép vào sổ nhật ký thực tập.	
2	**<u>Hướng dẫn thường xuyên</u>** Hướng dẫn cho SV nắm được: - Mục đích công việc	GV kết hợp với cán bộ kĩ thuật	Sinh viên chú ý, thực hiện	

	- Nội dung công việc - Yêu cầu công việc - Phương thức hay quy trình thực hiện - Bổ sung chuyên môn - Hướng cho SV áp dụng lí thuyết vào thực tiễn, tạo điều kiện cho họ khả năng thực hiện công việc tốt hơn. - Cách khắc phục những thiếu sót về chuyên môn.	hoặc thợ cả cũng hướng dẫn SV	các cv theo sự hướng dẫn GV, cán bộ kĩ thuật/ thợ cả.	
3	**<u>Hướng dẫn kết thúc</u>** Tiến hành sau khi SV kết thúc một sản phẩm hoặc một chu kỳ làm việc nhất định. Bao gồm những công việc sau: - Giúp SV tổng kết, đúc rút kinh nghiệm thông qua thực tập - Phổ biến những kinh nghiệm sản xuất của các lao động nghề cho cả lớp. - Đánh gia rút kinh nghiệm luyện tập	GV thuyết trình	SV chú ý lắng nghe, tiếp thu, rút kinh nghiệm bản thân.	
4	**<u>Hướng dẫn SV viết thu hoạch</u>**	GV thuyết trình nội dung, yêu cầu bản thu hoạch, SV thực hiện.		

	Mục đích giúp SV hệ thống lại những kiến thức, kĩ năng, thái độ đã học được trong quá trình thực tập. Yêu cầu SV viết thu hoạch tập trung các nội dung sau: - Kĩ năng nhận thức về lao động của nghề. - Kĩ năng ứng xử nghề nghiệp phù hợp với lao động của nghề. - Đánh giá mức độ phù hợp của SV với nghề. - Nhận định những thách thức của lao động nghề trong tương lai. - Nắm bắt được cơ hội việc làm sau khi ra trường. - Hệ thống lại những hành vi của lao động nghề.		

3.3. KIỂM NGHIỆM VÀ ĐÁNH GIÁ BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ QUA THỰC HÀNH, THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP CHO SINH VIÊN CAO ĐẲNG KĨ THUẬT CƠ KHÍ HÀN

3.3.1. Kiểm nghiệm bằng phương pháp thực nghiệm sư phạm

3.3.1.1. Mục đích, qui mô, địa bàn và đối tượng thực nghiệm

(1) Mục đích

Kiểm nghiệm tính hiệu quả, khả thi của các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành thực tập, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí. Cụ thể:

- Đánh giá tác động của các biện pháp phát triển KNTƯN đến kết quả học tập thực hành, thực tập nghề nghiệp của sinh viên CĐKT cơ khí.

- Đánh giá tác động của các biện pháp phát triển KNTƯN đến quá trình học tập thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV CĐKT cơ khí.

(2) Địa bàn và thời gian thực nghiệm.

- Chọn khoa Cơ khí-Trường Cao đẳng nghề cơ giới cơ khí xây dựng Việt Xô để tiến hành TN.

- TN được tiến hành trong hai năm học 2014-2015 và 2015- 2016 theo phương pháp TN có đối chứng. Chia làm hai đợt, cụ thể như sau:

+ *Đợt 1:* (Từ tháng 8/2015-tháng 12/2015)

Mục đích đánh giá khả năng vận dụng của các biện pháp: Biện pháp 1, biện pháp 2, biện pháp 3, trong các điều kiện cụ thể, rút kinh nghiệm cho việc áp dụng các biện pháp trong đợt 2.

+ *Đợt 2:* (Từ tháng 8/2016-tháng 12/2016)

(3) Đối tượng thực nghiệm

Căn cứ vào chương trình đào tạo và thực tế đào tạo tại khoa Cơ khí trường Cao đẳng nghề cơ giới cơ khí xây dựng Việt Xô , Lựa chọn các lớp cùng khóa, cùng chương trình làm lớp TN và ĐC. Chọn theo tiêu chí: số lượng SV tương đương nhau; trình độ nhận thức tương đương nhau; cùng nội dung bài dạy.

Bảng 3.1. Giảng viên và các lớp thực nghiệm, đối chứng đợt 1

Tên GV	Biện pháp	Lớp	Kí hiệu	Số SV
NCS. Nguyễn Thành Long	Biện pháp 1	CH1-K37	TN11	18
KS. Phùng Đức Trị	Dạy bình thường	CH2-K37	ĐC11	17
ThS. Phan Trung Kiên	Biện pháp 2	CH1-K38	TN22	18
ThS. Đốc Văn Đồng	Dạy bình thường	CH2-K38	ĐC22	17
ThS. Tạ Văn Năm	Biện pháp 3	CH1-K39	TN33	18
ThS. Đỗ Văn Phi	Dạy bình thường	CH2-K39	ĐC33	17

Bảng 3.2. Giảng viên và các lớp thực nghiệm, đối chứng đợt 2

Tên GV	Biện pháp	Lớp	Kí hiệu	Số SV
NCS. Nguyễn Thành Long	Biện pháp 1	CH3-K38	TN11	15
KS. Phùng Đức Trị	Dạy bình thường	CH4-K38	ĐC11	14
ThS. Phan Trung Kiên	Biện pháp 2	CH3-K39	TN22	13
ThS. Đốc Văn Đồng	Dạy bình thường	CH4-K39	ĐC22	17
ThS. Tạ Văn Năm	Biện pháp 3	CH3-K37	TN33	17
ThS. Đỗ Văn Phi	Dạy bình thường	CH4-K37	ĐC33	15

3.3.1.2. Nội dung thực nghiệm

Tiến hành thực nghiệm song song ứng với phương án TN là phương án ĐC.

- Đối với SV lớp TN được tiến hành với các nội dung sau: Tổ chức giảng dạy thực hành, thực tập nghề nghề nghiệp kết hợp với việc lồng ghép các biện pháp phát triển KNTƯN cho SV, thông qua đó lựa chọn những KNTƯN mà SV còn yếu cần tác động. Đó là kĩ năng nhận thức về lao động nghề; kĩ năng giao tiếp và ứng xử nghề nghiệp phù hợp lao động của nghề; kĩ năng nhận diện các vấn đề và thách thức thực tiễn của lao động nghề; kĩ

năng nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề; kĩ năng tự đánh giá mức độ phù hợp nghề; kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề.

- Đối với lớp ĐC tác giả để để diễn ra tự nhiên như lâu nay nhà trường vẫn làm đối với SV.

- Sau mỗi đợt TN tôi tiến hành đánh giá, tổng hợp số liệu, so sánh với lớp ĐC và so sánh với chính nó trước và sau TN.

3.3.1.3. Phương pháp thực hiện

(1) Chuẩn bị thực nghiệm

Trên cơ sở GV đã lựa chọn, trao đổi với GV cụ thể về nội dung TN, chuẩn bị nội dung từng biện pháp để giao cho từng GV thực hiên theo ý đồ. Chỉ rõ những vấn đề mới, những tác động mới của từng biện pháp. Hướng dẫn cho GV thiết kế bài dạy theo định hướng phát triển KNTƯN, yêu cầu GV nghiên cứu kĩ nội dung của từng phương pháp, dự kiến những khó khăn và các khắc phục.

- Trên cơ sở những trang thiết bị của nhà trường đã có sẵn, phôi kết hợp với nhà trường bổ sung thêm những tư liệu, học liệu học liệu theo chuẩn giáo án đã thiết kế.

- Đối với lớp TN, các biện pháp được tiến hành lồng ghép vào quá trình dạy học thực hành, thực tập nghề nghiệp.

- Đối với lớp ĐC tiến hành học thông thường như mục tiêu dạy học trước đây.

Kết thúc đợt TN tiến hành tổng hợp phân tích kết quả ở cả hai lớp TN và ĐC để đánh giá kết quả học tập và KNTƯN của SV.

(2) Triển khai thực nghiệm

Bước 1: Khảo sát đánh giá trình độ KNTƯN của SV cả hai nhóm TN và ĐC.

Bước 2: Kiểm tra sự chuẩn bị cho TN.

Bước 3: Tiến hành TN tác động: Nhóm SV TN được tổ chức giáo dục thực hành, thực tập nghề nghiệp có sự lồng ghép các biện pháp đã đề xuất.

Bước 4: Kiểm tra đánh giá kết quả TN.

Đánh giá kết quả học tập: Sau đợt TN, đánh giá kết quả học tập của SV thông qua bài kiểm tra kết thúc mô đun được thực hiện tích hợp giữa lí thuyết + thực hành, lí thuyết đánh giá 30-50%, thực hành đánh giá 50-70 % [66]. Phần lí thuyết ngoài những phần kiến thức cơ bản, phải có nội dung liên quan đến chuyên đề KNTƯN; Phần thực hành phải có tiêu chí đánh giá KNTƯ thông qua các yếu tố về: thời gian, quy trình thao tác, nhận diện, đánh giá, tổ chức, an toàn…của lao động nghề. Đánh giá KNTƯN: Sử dụng bảng kiểm KN để đánh giá KNTƯN của SV.

3.3.1.4. Xử lí kết quả thực nghiệm

(1) Đánh giá định lượng

a. Đánh giá nhận thức của SV

- Công cụ đo: Bài kiểm tra tích hợp (30% lí thuyết + 70% thực hành)

- Đánh giá nhận thức của SV theo thang điểm điểm 100 được quy đổi về thang điểm 10 để tiện cho phân tích và xử lí bằng thống kê toán học

- Lập bảng phân bố điểm, bảng tần suất và bảng hội tụ.

- Vẽ các biểu đồ đặc trưng về bảng tần suất và bảng hội tụ

- Tính các tham số thống kê đặc trưng để kiểm định độ tin cậy của kết quả thực nghiệm.

+ Công thức tính giá trị trung bình;

$$\bar{X} = \frac{n_1x_1 + n_2x_2 + \cdots + n_kx_k}{n_1 + n_2 + \cdots + n_k}$$

hoặc $$\overline{X} = \sum_{i=1}^{n} \frac{X_i f_i}{n}$$

n: là số SV (số bài kiểm tra)

X_i: là giá trị điểm số của SV thứ i

$\overline{X}$:là giá trị trung bình của các giá trị điểm số của SV.

f_i : tần số

+ Tần suất hội tụ tiến F_a: Là giá trị phần trăm số lượt SV đạt điểm $\geq X_i$

+ Sai số trung bình cộng: $m = \frac{\delta}{\sqrt{n}}$

+ Phương sai: $\partial = \frac{1}{n}\sum_{i=1}^{n}\left(X_i - \overline{X}\right)^2 . f_i$

+ Độ lệch chuẩn: biểu thị mức độ phân tán của các số liệu quanh giá trị trung bình: $\delta = \sqrt{\partial}$

+ Hệ số biến thiên: $C_v(\%) = \frac{\delta}{\overline{X}} 100\%$

+ Kiểm định độ tin cậy về sự chênh lệch giữa hai giá trị trung bình cộng của thực nghiệm và đối chứng bằng đại lượng kiểm định t_d theo công thức:

$$t_d = \frac{\overline{X_1} - \overline{X_2}}{\sqrt{\frac{\delta_1^2}{n_1} + \frac{\delta_2^2}{n_2}}}$$

+ Giá trị tới hạn của t_d là t_α. Tra trong bảng phân phối Student với $\alpha = 0{,}01$ và bậc tự do $f = n_1 + n_2 - 2$. Nếu $|t_d| \geq t_\alpha$ thì sự sai khác giữa các giá trị trung bình của thực nghiệm và đối chứng là có ý nghĩa.

Chú thích công thức:

- n_1, n_2: Số lượng s lớp thực nghiệm và lớp đối chứng
- ∂ : Phương sai
- δ_1, δ_2: Độ lệch chuẩn của các lớp thực nghiệm và đối chứng
- $\overline{X_1}, \overline{X_2}$: Điểm trung bình của lớp thực nghiệm và lớp đối chứng
- f_i, X_i: Số bài kiểm tra đạt được điểm tương ứng là X_i, trong đó $0 \leq X_i \leq 10$ đặc trưng cho phân bố điểm của bài kiểm tra ở mỗi lớp.

+ Xác định mức độ ảnh hưởng của biện pháp tác động bằng hệ số ES

$$ES = \frac{\overline{X}_{TN} - \overline{X}_{ĐC}}{\partial_{ĐC}}$$

Đánh giá theo bảng tiêu chí của Cohen:

Giá trị ES	Mức độ ảnh hưởng
< 0,2	Không đáng kể
0,2÷0,49	Nhỏ
0,5÷0,79	Trung bình
0,8÷1,0	Lớn
>1,0	Rất lớn

b. Đánh giá KNTƯN của SV

- Công cụ đánh giá: Đánh giá KNTƯN bằng bảng kiểm kĩ năng.

- Thang đo chia làm 5 mức độ: 0; 1; 2; 3; 4 (như mục 2.2.2.1)

- Xử lí kết quả được thực hiện theo phương pháp thống kê, sử dụng phần mềm Microsoft Excel.

Các tham số	
Điểm trung bình	Mean
Trung vị	Median
Sai số trung bình cộng	Std. Error of mean
Độ lệch chuẩn	Std. Deviation
Phương sai	Variance
Hệ số biến thiên	C_v%
Đại lượng kiểm định	$\lvert t_d \rvert$

(2) Đánh giá định tính

Trên cơ sở nghiên cứu tổng quan, điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn, quan sát tham dự, thu thập bằng chứng qua quan sát nhằm đánh giá mức độ tích cực, động cơ sự hứng thú của SV, đánh giá hành vi hoạt động nghề: tính phù hợp, tính linh hoạt, mềm dẻo, tính hiệu quả, tổ chức hoạt động nghề, xử lí tình huống phù hợp với lao động nghề.

3.3.1.5. Kết quả thực nghiệm đợt 1

Kết quả đạt được của SV sau TN đợt 1

Bảng 3.3. Phân phối kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 1, kết quả xử lí số liệu đánh giá kiến thức.

Lớp	**Số bài kiểm tra**	**Điểm**										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TB
TN_{11}	18	0	0	0	0	0	2	3	6	5	2	8,11
$ĐC_{11}$	17	0	0	0	1	2	3	4	6	1	0	6,88
TN_{22}	18	0	0	0	0	0	3	3	6	5	1	7,89
$ĐC_{22}$	17	0	0	0	2	1	3	5	4	2	0	6,82
TN_{33}	18	0	0	0	0	0	4	4	5	4	1	7,67
$ĐC_{33}$	17	0	0	0	1	3	2	5	5	1	0	6,76

Biểu đồ 3.1. Điểm trung bình kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt1.

Từ biểu đồ 3.1 cho thấy giá trị $\overline{X}$ của các lớp ĐC nhỏ hơn so với giá trị $\overline{X}$ của lớp TN tương ứng.

Bảng 3.4. Tần suất fi (%) kê kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt1.

Lớp	Số bài kiểm tra	Điểm									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TN_{11}	18	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	11,1	16,7	33,3	27,8	11,1
$ĐC_{11}$	17	0,0	0,0	0,0	5,9	11,8	17,6	23,5	35,3	5,9	0,0
TN_{22}	18	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	16,7	16,7	33,3	27,8	5,6
$ĐC_{22}$	17	0,0	0,0	0,0	11,8	5,9	17,6	29,4	23,5	11,8	0,0
TN_{33}	18	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	22,2	22,2	27,8	22,2	5,6
$ĐC_{33}$	17	0,0	0,0	0,0	5,9	17,6	11,8	29,4	29,4	5,9	0,0

Bảng 3.5. Bảng tần suất hội tụ tiến lớp TN và ĐC thực nghiệp đợt 1

Lớp	Số bài kiểm tra	Điểm									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TN_{11}	17	100	100	100	100	100	100	88,9	72,2	38,9	11,1
$ĐC_{11}$	18	100	100	100	100	94	82	65	41	6	0
TN_{22}	17	100	100	100	100	100	100	83,3	66,6	33,3	5,5
$ĐC_{22}$	18	100	100	100	100	88,2	82,3	64,7	35,3	11,8	0
TN_{33}	17	100	100	100	100	100	100	77,8	55,6	27,8	5,6
$ĐC_{33}$	17	100	100	100	100	94,1	76,5	64,7	35,3	5,9	0

Từ số liệu trên bảng 3.4; bảng 3.5, biểu đồ tần suất và đồ thị tần suất hội tụ tiến lớp TN và ĐC của biện pháp 1, biện pháp 2, biện pháp 3 có thể được vẽ như sau:

Biểu đồ 3.2. Tần suất kết quả học tập lớp TN11 và ĐC11 thực nghiệm đợt 1.

Biểu đồ 3.3. Tần suất hội tụ tiến của lớp TN11 và ĐC11 thực nghiệm đợt 1.

So sánh trong biểu đồ 3.2, tác giả luận án nhận thấy giá trị mod điểm số của các lớp ĐC11 là điểm 7, còn giá trị mod của các lớp TN11 là điểm 8 và trên biểu đồ 3.4 đường biểu diễn tần suất hội tụ tiến về điểm số của các lớp TN11 nằm lệch về bên phải và ở phía trên và đường tần suất hội tụ tiến của

các lớp ĐC11. Như vậy, khi có tác động của biện pháp 1 thì kết quả bài kiểm tra của lớp TN11 cao hơn so với lớp ĐC11.

Biểu đồ 3.4. Tần suất kết quả học tập lớp TN22 và ĐC22 thực nghiệm đợt 1.

Biểu đồ 3.5. Tần suất hội tụ tiến của lớp TN12 và ĐC12 thực nghiệm đợt 1.

Các kết quả trên biểu đồ 3.4, cho thấy giá trị mod điểm số của các lớp ĐC22 là điểm 7, còn giá trị mod của các lớp TN22 là điểm 8 và trên biểu đồ 3.5 đường biểu diễn tần suất hội tụ tiến về điểm số của các lớp TN22 nằm lệch về bên phải và ở phía trên và đường tần suất hội tụ tiến của các lớp

ĐC22. Như vậy, khi có tác động biện pháp 2 thì kết quả bài kiểm tra của lớp TN22 cao hơn so với lớp ĐC22.

Biểu đồ 3.6. Tần suất kết quả học tập lớp TN33 và ĐC33 thực nghiệm đợt 1.

Biểu đồ 3.7. Tần suất hội tụ tiến của lớp TN33 và ĐC33 thực nghiệm đợt 1.

So sánh trong biểu đồ 3.6, cho thấy giá trị mod điểm số của các lớp ĐC33 là điểm 8, giá trị mod của các lớp TN33 cũng là điểm 8 nhưng lớp TN33 có nhiều SV đạt điểm 9, điểm 10, không có SV đạt điểm 4, điểm 5 và trên biểu đồ 3.5 đường biểu diễn tần suất hội tụ tiến về điểm số của các lớp TN33 nằm

lệch về bên phải và ở phía trên và đường tần suất hội tụ tiến của các lớp ĐC33. Như vậy, khi có tác động biện pháp 3 thì kết quả bài kiểm tra của lớp TN33 cao hơn so với lớp ĐC33.

Bảng 3.6. Các tham số thống kê kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 1.

Lớp	**Số SV**	Giá trị TB ($\bar{X}$)	Phương sai (∂)	Độ lệch chuẩn (δ)	Hệ số biến thiên C(%)	Đại lượng kiểm định ($t_đ$)	Mức độ ảnh hưởng (ES)
TN_{11}	18	8,11	1,32	1,15	14,17	2,93	0,93
$ĐC_{11}$	17	6,88	1,75	1,32	19,22		
TN_{22}	18	7,89	1,32	1,15	14,56	2,38	0,73
$ĐC_{22}$	17	6,82	2,15	1,47	21,49		
TN_{33}	18	7,67	1,44	1,20	15,65	2,08	0,67
$ĐC_{33}$	17	6,76	1,83	1,35	20,00		

Kết quả trên cho thấy $\bar{X}_{ĐC} < \bar{X}_{TN}$ chứng tỏ điểm số của SV lớp TN có kết quả cao hơn nhóm ĐC. Tức tỉ lệ % SV đạt điểm cao của lớp TN lớn hơn lớp ĐC.

Phương sai của lớp TN nhỏ hơn phương sai lớp ĐC, hệ số biến thiên lớp TN nhỏ hơn lớp ĐC chứng tỏ kết quả SV lớp TN tập trung hơn.

Biện pháp 1 giá trị ES=0,93 chứng tỏ biện pháp tác động có ảnh hưởng ở mức độ ảnh hưởng lớn. Biện pháp 2 giá trị ES=0,73, Biện pháp 3 giá trị ES=0,67 chứng tỏ biện pháp tác động có ảnh hưởng ở mức độ trung bình (gần với mức ảnh hưởng lớn).

Tóm lại: Việc lồng ghép các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV ở lớp TN, đã thu được kết quả cụ thể như sau:

- Điểm trung bình các lớp TN đều lớn hơn điểm trung bình lớp ĐC
- Hệ số biến thiên lớp TN nhỏ hơn lớp ĐC cho thấy SV lớp TN có lực

học đồng đều hơn SV lớp ĐC.

- Phương sai lớp TN lớn hơn phương sai lớp ĐC, hện số biến thiên lớp TN nhỏ hơn hệ số biến thiên lớp ĐC, chứng tỏ SV lớp TN có mức độ tập trung điểm cao hơn lớp ĐC.

- Hệ số ES nằm trong mức ảnh hưởng lớn và trung bình (gần với mức ảnh hưởng lớn).

3.3.1.6. Kết quả thực nghiệm đợt 2

Kết quả đạt được của SV sau TN đợt 2

Bảng 3.7. Phân phối kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2, kết quả xử lí số liệu đánh giá kiến thức.

Lớp	**Số bài kiểm tra**	**Điểm**										
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	TB
TN_{44}	15	0	0	0	0	0	0	4	7	4	1	**8,13**
$ĐC_{44}$	14	0	0	0	1	2	3	2	6	0	0	**6,71**
TN_{55}	13	0	0	0	0	0	0	3	5	3	2	**8,31**
$ĐC_{55}$	17	0	0	0	2	2	3	5	4	1	0	**6,59**
TN_{66}	17	0	0	0	0	0	3	4	6	3	1	**7,71**
$ĐC_{66}$	15	0	0	0	1	2	2	4	5	1	0	**6,87**

Biểu đồ 3.8. Điểm trung bình kết quả học tập của lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2.

Từ biểu đồ 3.8 cho thấy giá trị $\overline{X}$ của các lớp ĐC nhỏ hơn so với giá trị $\overline{X}$ của lớp TN tương ứng.

Bảng 3.8. Tần suất f_i (%) kết quả học tập lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2.

Lớp	**Số bài kiểm tra**	**Điểm**									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TN_{44}	15	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	25,0	43,8	25,0	6,3
$ĐC_{44}$	14	0,0	0,0	0,0	7,1	14,3	21,4	14,3	42,9	0,0	0,0
TN_{55}	13	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	23,1	38,5	23,1	15,4
$ĐC_{55}$	17	0,0	0,0	0,0	11,8	11,8	17,6	29,4	23,5	5,9	0,0
TN_{66}	17	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	17,6	23,5	35,3	17,6	5,9
$ĐC_{66}$	15	0,0	0,0	0,0	6,7	13,3	13,3	26,7	33,3	6,7	0,0

Bảng 3.9. Bảng tần suất hội tụ tiến lớp TN và ĐC thực nghiệp đợt 2

Lớp	Số bài kiểm tra	Điểm									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
TN44	15	100	100	100	100	100	100	100	75	31,2	6,2
ĐC44	14	100	100	100	100	93	79	57	43	0	0
TN55	13	100	100	100	100	100	100	100	76,9	38,4	15,3
ĐC55	17	100	100	100	100	88,2	76,4	58,8	29,4	5,9	0
TN66	17	100	100	100	100	100	100	82,4	58,9	23,6	6
ĐC66	15	100	100	100	100	93,3	80	66,7	40	6,7	0

Từ số liệu trên bảng 3.8; bảng 3.9, biểu đồ tần suất và đồ thị tần suất hội tụ tiến lớp TN và ĐC của biện pháp 1, biện pháp 2, biện pháp 3, có thể được vẽ như sau:

Biểu đồ 3.9. Tần suất kết quả học tập lớp TN44 và ĐC44 thực nghiệm đợt 2.

Biểu đồ 3.10. Tần suất hội tụ tiến lớp TN44 và ĐC44 thực nghiệm đợt 2

So sánh trong biểu đồ 3.9, cho thấy giá trị mod điểm số của các lớp ĐC44 là điểm 8, giá trị mod của các lớp TN44 cũng là điểm 8 nhưng ở mức độ cao hơn lớp ĐC và trên biểu đồ 3.10 cho thấy đường biểu diễn tần suất hội tụ tiến về điểm số của các lớp TN44 nằm lệch về bên phải và ở phía trên và đường tần suất hội tụ tiến của các lớp ĐC44. Như vậy, khi có tác động của biện pháp 1 thì kết quả bài kiểm tra của lớp TN44 cao hơn so với lớp ĐC44.

Biểu đồ 3.11. Tần suất kết quả học tập lớp TN55 và ĐC55 thực nghiệm đợt 2

Biểu đồ 3.12. Tần suất hội tụ tiến lớp TN55 và ĐC55 thực nghiệm đợt 2

So sánh trong biểu đồ 3.11, cho thấy giá trị mod điểm số của các lớp ĐC55 là điểm 7, giá trị mod của các lớp TN55 là điểm 8 và trên biểu đồ 3.12 cho thấy đường biểu diễn tần suất hội tụ tiến về điểm số của các lớp TN55 nằm lệch về bên phải và ở phía trên và đường tần suất hội tụ tiến của các lớp ĐC55. Như vậy, khi có tác động của biện pháp 1 thì kết quả bài kiểm tra của lớp TN55 cao hơn so với lớp ĐC55.

Biểu đồ 3.13. Tần suất kết quả học tập lớp TN66 và ĐC66 thực nghiệm đợt 2

Biểu đồ 3.14. Tần suất hội tụ tiến lớp TN66 và ĐC66 thực nghiệm đợt 2

So sánh trong biểu đồ 3.13. cho thấy giá trị mod điểm số của các lớp ĐC66 là điểm 8, giá trị mod của các lớp TN66 cũng là điểm 8 nhưng ở mức độ cao hơn lớp ĐC và trên biểu đồ 3.14. cho thấy đường biểu diễn tần suất hội tụ tiến về điểm số của các lớp TN66 nằm lệch về bên phải và ở phía trên và đường tần suất hội tụ tiến của các lớp ĐC66. Như vậy, khi có tác động của biện pháp 1 thì kết quả bài kiểm tra của lớp TN66 cao hơn so với lớp ĐC66.

Bảng 3.10. Các tham số thống kê kết quả học tập của SV lớp TN và ĐC thực nghiệm đợt 2.

Lớp	**Số SV**	Giá trị TB ($\bar{X}$)	Phương sai (∂)	Độ lệch chuẩn (δ)	Hệ số biến thiên C(%)	Đại lượng kiểm định ($t_đ$)	Mức độ ảnh hưởng (ES)
TN_{44}	16	8,13	0,73	0,86	10,55	3,39	1,06
$ĐC_{44}$	14	6,71	1,78	1,33	19,85		
TN_{55}	13	8,31	0,98	0,99	11,93	3,91	1,21
$ĐC_{55}$	17	6,59	2,01	1,42	21,50		
TN_{66}	17	7,71	1,27	1,13	14,60	1,89	0,62
$ĐC_{66}$	15	6,87	1,85	1,36	19,80		

Kết quả trên cho thấy $\bar{X}_{ĐC} < \bar{X}_{TN}$ chứng tỏ điểm số của SV lớp TN có kết quả học tập cao hơn nhóm ĐC, tức tỉ lệ % SV đạt điểm cao của lớp TN lớn hơn lớp ĐC.

Phương sai của lớp TN nhỏ hơn phương sai lớp ĐC, hệ số biến thiên lớp TN nhỏ hơn lớp ĐC chứng tỏ kết quả lớp TN tập trung hơn.

Biện pháp 1 giá trị ES=1,06; biện pháp 2 giá trị ES=1,21 chứng tỏ hai biện pháp tác động có ảnh hưởng ở mức độ ảnh hưởng rất lớn, biện pháp 3 giá trị ES=0,62 chứng tỏ biện pháp tác động có ảnh hưởng ở mức độ trung bình (gần với mức ảnh hưởng lớn).

Tóm lại: Việc lồng ghép các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV ở lớp TN, đã thu được kết quả cụ thể như sau:

- Điểm trung bình các lớp TN đều lớn hơn điểm trung bình lớp ĐC
- Hệ số biến thiên lớp TN nhỏ hơn lớp ĐC cho thấy SV lớp TN có lực học đồng đều hơn SV lớp ĐC.
- Phương sai lớp TN lớn hơn phương sai lớp ĐC, hệ số biến thiên lớp ĐC, lớp TN nhỏ hơn hệ số biến thiên lớp ĐC chứng tỏ lớp TN có mức độ tập trung điểm cao hơn lớp ĐC.
- Hệ số ES nằm trong mức ảnh hưởng rất lớn và trung bình (gần với mức ảnh hưởng lớn).

3.3.2. Kiểm nghiệm bằng phương pháp chuyên gia

3.3.2.1. Mục đích, nội dung, đối tượng, phương pháp kiểm nghiệm

(1) Mục đích

Đánh giá về sự cần thiết và tính khả thi của các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành thực tập, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí.

(2) Số lượng và thành phần chuyên gia

Thành phần chuyên gia tham gia ý kiến bao gồm: Các chuyên gia về lĩnh vực giáo dục học; các giảng viên các trường CĐKT cơ khí vùng trung

du và (miền núi phía Bắc; các cán bộ kĩ thuật ở một số các doanh nghiệp *(phụ lục 8)*

Thu thập ý kiến bằng bảng hỏi với 04 mức độ đánh giá đối với các biện pháp đã đề xuất:

- Mức độ cần thiết: không cần thiết; ít cần thiết; cần thiết; rất cần thiết.
- Mức độ khả thi: không khả thi; ít khả thi; khả thi; rất khả thi.
- Thời gian tiến hành vào tháng 9 năm 2016.

3.3.2.2. Nội dung đánh giá

Nội dung đánh giá bao gồm những phần trọng tâm của các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành thực tập cho SV CĐKT cơ khí:

- Cơ sở lí luận của phát triển KNTƯN qua thực hành thực tập cho SV CĐKT cơ khí.
- Hướng dẫn luyện tập một số KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp.
- Quy trình thiết kế bài học thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển KNTƯN.
- Quy trình tổ chức thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV tại các doanh nghiệp.

3.3.2.3. Phương pháp và kĩ thuật tiến hành đánh giá.

(1) Công tác chuẩn bị

- Lập tài liệu tóm tắt nội dung chính trong luận án cần đánh giá qua chuyên gia.
- Lập phiếu xin ý kiến chuyên gia (Phụ lục 9).

(2) Tiến hành xin ý kiến chuyên gia

- Chuyển tài liệu tóm tắt nội dung chính trong luận án và phiếu xin ý kiến cho chuyên gia qua Email hoặc gửi trực tiếp.
- Thu thập và xử lí kết quả trong các phiếu xin ý kiến.
- Tiến hành trao đổi trực tiếp với một số chuyên gia về những vấn đề

liên quan đến nội dung trả lời trong phiếu.

(3) Kĩ thuật và công cụ xử lí số liệu

Xử lí số liệu thống kê trong MS.Excel.

3.3.2.4. Kết quả đánh giá của chuyên gia

(1) Kết quả đánh giá định lượng

Bảng 3.11. Kết quả xin ý kiến chuyên gia về các biện pháp đề xuất.

Mức độ cần thiết				**Thứ tự tên các biện pháp**	**Mức độ khả thi**			
Không cần thiết	Ít cần thiết	Cần thiết	Rất cần thiết		Không khả thi	Ít khả thi	Khả thi	Rất khả thi
0,0	9,9	50,3	39,8	1) Xây dựng và thực hiện chuyên đề lí luận về thích ứng nghề, kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp.	0,0	11,0	48,9	40,1
0,0	8,7	49,6	41,7	2) Hướng dẫn luyện tập một số kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp.	0,0	13,0	48,4	38,6
0,0	12,0	50,3	39,8	3) Xây dựng kĩ thuật thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển kĩ năng thích ứng nghề	0,0	10,5	49,7	39,8

Từ kết quả đánh giá của các chuyên gia, tác giả luận án có thể kết luận như sau:

* *Về mức độ cần thiết:* Các chuyên gia đều nhận định các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV là cần và rất cần thiết.

* *Về mức độ khả thi:* Đa số các chuyên gia đều đánh giá các biện pháp pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV khả thi và rất khả thi.

- Biện pháp 1: Xây dựng và thực hiện chuyên đề lí luận về thích ứng nghề, kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp: Ý kiến là không khả thi là 0%, ý kiến ít khả thi là 11,0% còn lại là khả thi và rất khả thi.

- Biện pháp 2: Hướng dẫn luyện tập một số kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp: có 87,0% các chuyên gia cho là khả thi và rất khả thi.

- Biện pháp 3: Xây dựng kĩ thuật thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển kĩ năng thích ứng nghề: Có 89,5% các chuyên gia cho rằng khả thi và rất khả thi.

(2) Kết quả đánh giá định tính

- Hầu hết các chuyên gia cho rằng dạy học thực hành, thực tập nghề nghiệp kết hợp song song với việc lồng ghép các biện pháp phát triển KNTƯN cho SV là cần thiết trong bối cảnh hiện nay, nhằm rút khoảng cách giữa đào tạo với yêu cầu của doanh nghiệp.

- Cách làm này này kích thích hứng thú, động cơ học tập của SV, giúp SV thích ứng nhanh với nghề nghiệp của mình sau khi ra trường.

- Tuy nhiên để vận dụng tốt các biện pháp đề xuất cần phải tăng cường bồi dưỡng cho GV, thường xuyên tổ chức cho GV đi thực tế doanh nghiệp và phải gắn kết doanh nghiệp với nhà trường trong vấn đề đào tạo.

KẾT LUẬN CHƯƠNG 3

Trên cơ sở phân tích lí luận, thực tiễn và nguyên tắc khoa học, tác giả đã xây dựng một số biện pháp cụ thể để phát triển KNTƯN qua thực hành thực tập cho SV CĐKT cơ khí hàn, đó là:

(1) Hướng dẫn SV học tập và rèn luyện nhận thức lí luận về TƯN, KNTƯN ở các trường CĐKT.

(2) Hướng dẫn luyện tập một số kĩ năng chuyên biệt qua thực hành, thực tập nghề nghiệp.

(3) Xây dựng kĩ thuật thiết kế bài dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp theo định hướng phát triển kĩ năng thích ứng nghề

Tổ chức kiểm nghiệm và đánh giá bằng phương pháp chuyên gia, biện pháp 1: Ý kiến là không khả thi là 0%, ý kiến ít khả thi là 11,0% còn lại là khả thi và rất khả thi, biện pháp 2: có 87,0% các chuyên gia cho là khả thi và rất khả thi, biện pháp 3: Có 89,5% các chuyên gia cho rằng khả thi và rất khả thi. Tổ chức kiểm nghiệm và đánh giá bằng phương pháp thực nghiệm sư phạm, kết quả cho thấy $\bar{X}_{ĐC} < \bar{X}_{TN}$, biện pháp 1: giá trị ES=1,06; biện pháp 2: giá trị ES=1,21, biện pháp 3: giá trị ES=0,62.

Kết quả đánh giá thực nghiệm cho thấy kết quả nhận thức học tập, khả năng nhận thức, hành vi, cách ứng xử nghề nghiệp của SV… được nâng lên đáng kể sau khi có các tác động giáo dục trong thực nghiệm. Điều này chứng tỏ tính khả thi của các biện pháp tác động.

KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

1. Kết luận

1.1. TƯN và KNTƯN là một trong những vấn đề có ý nghĩa quan trọng nhưng chưa được quan tâm đầy đủ. Luận án đã xác định bản chất của TƯN, KNTƯN, phát triển KNTƯN, đã xây dựng được cấu trúc KNTƯN gồm hai nhóm kĩ năng: KNNN và KN chuyên biệt; đã phân tích và làm rõ mức độ ảnh hưởng của từng nhóm trong cấu trúc. Luận án cũng đã xây dựng được các tiêu chí đánh giá KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT. Trên cơ sở đó đề xuất các nội dung phát triển KNTƯN cho SV CĐKT và phân tích tác động của những yếu tố ảnh hưởng đến việc phát triển KNTƯN cho SV.

1.2. Khảo sát thực trạng cho thấy khá nhiều hạn chế trong nhận thức lí luận về TƯN, KNTƯ, KNTƯN và phát triển KNTƯN. Kết quả khảo sát cũng cho thấy các môn học thực hành, thực tập nghề nghiệp chưa đáp ứng tốt yêu cầu phát triển năng lực nghề nghiệp, vẫn còn khoảng cách khá xa so với thực tế doanh nghiệp; Nhận thức của SV về nghề, về lao động của nghề ở ngoài doanh nghiệp còn ở mực thấp.

1.3. Trên cơ sở phân tích lí luận, thực tiễn và các nguyên tắc khoa học, luận án đã đề xuất được ba nhóm biện pháp cụ thể để phát triển KNTƯN qua thực hành thực tập cho SV CĐKT cơ khí hàn và đã tiến hành kiểm chứng các biện pháp thông qua thực nghiệm sư phạm và đánh giá chuyên gia.

1.4. Kết quả thực nghiệm cho thấy, các biện pháp phát triển KNTƯN qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho SV CĐKT cơ khí hàn đã bước đầu thu được kết quả tích cực. Thực nghiệm đã triển khai nhiều biện pháp từ việc trau dồi lí luận đến việc rèn luyện KNNN dưới tác động của KN chuyên biệt nhằm hướng đến việc hình thành và phát triển KNTƯN cho SV

1.5. Việc đánh giá KNTƯN của SV trong quá trình thực nghiệm đã dựa vào ba phương thức chính: đánh giá dựa vào bài tập sản phẩm của SV; SV tự

đánh giá KNTƯN của bản thân và quan sát sư phạm. Kết quả đánh giá từ các phương thức khác nhau đều cho thấy mức độ cải thiện KNTƯN của SV lớp thực nghiệm tăng rõ rệt giữa đầu vào và đầu ra và tăng nhiều hơn so với SV lớp đối chứng

2. Kiến nghị

2.1. Với các trường cao đẳng kĩ thuật

- Cần có những thay đổi trong giảng dạy thực hành, thực tập nghề nghiệp, đặc biệt nội dung và phương pháp dạy học phải lồng ghép phát triển KNTƯN.

- Cần phải tạo cơ chế hành chính và môi trường chuyên môn thuận lợi để có thể áp dụng các chiến lược dạy học ở trường CĐKT gắn với phát triển KNTƯN.

2.2. Với giảng viên các trường cao đẳng kĩ thuật

- Tích cực trải nghiệm thực tiễn ở các doanh nghiệp, xã hội để có kinh nghiệm thực tiễn để giảng dạy, tránh học lí thuyết suông mà thiếu những kĩ năng cần thiết, thiếu kĩ thuật và công nghệ mới.

- Chủ động và thường xuyên học tập, rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp, trong đó có kĩ năng thiết kế dạy học, thiết kế bài học cụ thể theo định hướng phát triển KNTƯN cho SV.

- Tích cực hợp tác và học hỏi kĩ năng dạy học trong trường và với đồng nghiệp ở các trường khác.

2.3. Với sinh viên các trường cao đẳng kĩ thuật

SV cần nhận thức đầy đủ vai trò và mức độ ảnh hưởng của KNTƯN đối với phát triển nghề nghiệp trong tương lai để từ đó chủ động, tích cực, sáng tạo trong việc rèn luyện bản thân và đề ra mục tiêu, kế hoạch, phương pháp học tập, rèn luyện phù hợp.

NHỮNG CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ CỦA LUẬN ÁN

1. Nguyễn Thành Long (2012), "Giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo nghề cho các cơ sở đào tạo nghề ở Việt Nam", *Tạp chí Khoa học trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2,* số 20.
2. Nguyễn Thành Long (2015), "Bản chất và các giai đoạn hình thành kĩ năng thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật", *Tạp chí Khoa học của trường Đại học Sư phạm Hà Nội,* Vol. 60, số 6.tr 100-107.
3. Nguyễn Thành Long (2017), "Cơ sở lí luận của việc giáo dục kĩ năng thích ứng nghề cho sinh viên kĩ thuật", *Tạp chí Khoa học trường Đại học Sư phạm Hà Nội 2,* số 47.
4. Nguyễn Thành Long (2017), "Hình thành kĩ năng thích ứng nghề cho sinh viên kĩ thuật", *Tạp chí Thiết bị giáo dục* - Số 138 kỳ 1-2/2017, tr.13-15.
5. Nguyễn Thành Long (2017), "Tiêu chí đánh giá kĩ năng thích ứng nghề của sinh viên khối ngành kĩ thuật", *Tạp chí Thiết bị giáo dục* - Số 140 kỳ 1-3/2017, tr.15-17.tr95

DANH MỤC CÁC TÀI LIỆU THAM KHẢO

Tiếng Việt:

1. Đặng Danh Ánh (2002), *Quan điểm mới về giáo dục hướng nghiệp*, Tạp chí giáo dục, số 38, tr 23 - 26. (14)

2. Nguyễn Ngọc Bích (1982), *Thích ứng học đường của sinh viên sư phạm,* Khoa Tâm lí - Giáo dục, Trường ĐHSP Hà Nội.

3. Climôv E. A. (1971), *Nay đi học, mai làm gì?,* Nxb Đại học Sư Phạm, Hà Nội.

4. Côvaliốp A. G. (1971), *Tâm lí học cá nhân,* Nxb Giáo dục, Hà Nội.

5. Nguyễn Ngọc Chinh, Lê Đình Sơn (2006), "Xác định hệ thống các kĩ năng nghề nghiệp cần rèn luyện cho SV sư phạm*", Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 11, tr 47-51.

6. Công văn 106/TCDN-DNCQ, ngày 19 tháng 01 năm 2017, *Hướng dẫn xây dựng, chuyển đổi chương trình đào tạo theo Luật Giáo dục nghề nghiệp*

7. Bùi Ngọc Dung (1981), *Bước đầu tìm hiểu sự thích ứng nghề nghiệp của GV Tâm lí - Giáo dục,* Đề tài khoa học, Trường ĐHSP Hà Nội.

8. Phạm Tất Dong (1989), *Giúp bạn chọn nghề,* Nxb Chính trị Quốc gia.

9. Phạm Tất Dong (1996), "Giáo dục lao động và hướng nghiệp phục vụ sự nghiệp công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước", *Tạp chí Nghiên cứu giáo dục,* số 6, tr 6.

10. Phạm Tất Dong (2000), *Nghề nghiệp tương lai,* Nxb Giáo dục, Hà Nội.

11. Phạm Tất Dong (2001), *Vấn đề hướng nghiệp trong văn kiện đại hội Đảng IX,* Tài liệu tập huấn Trung tâm lao động Hướng nghiệp, Bộ Lao động Thương binh - Xã hội, Hà Nội.

12. Nguyễn Tuấn Dũng và Nguyễn Minh Hợp (2002), *Từ điển quản lí xã hội,* NXB ĐHQG, Hà Nội]

13. Nguyễn Hữu Dũng (2005), *Thị trường lao động và định hướng nghề nghiệp cho thanh niên,* Nxb Lao động - Xã hội, Hà Nội.

14. Vũ Dũng (2008), *Từ điển Tâm lí học,* Nxb Từ điển bách khoa, Hà Nội.
15. Quang Dương (2003), *Tư vấn hướng nghiệp,* Nxb trẻ, tr 54 - 55.
16. Trần Thị Minh Đức (2004), *Nghiên cứu sự thích ứng của sinh viên năm thứ nhất - Đại học Quốc gia Hà Nội với môi trường đại học,* Đề tài nghiên cứu khoa học đặc biệt cấp Quốc gia, Hà Nội.
17. Nguyễn Văn Đản (2008), "Khả năng thích ứng học đường của học sinh phổ thông khi chuyển cấp", *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, số 36, tr 48-52.
18. Nguyễn Tuấn Dũng và Nguyễn Minh Hợp (2002), *Từ điển quản lý xã hội,* NXB ĐHQG, Hà Nội
19. Edgar Morin (2008), *Bảy tri thức tất yếu cho nền giáo dục tương lai*, Nxb Tri thức.
20. Golomstoc A. E. (1979), Quan niệm giáo dục và lí thuyết về sự thích ứng nghề nghiệp, Nxb Giáo Dục, Hà Nội.
21. Giáo dục & Đào tạo Việt Nam trước thềm thế kỉ XXI (2000), Hà Nội, tr6.
22. Nguyễn Văn Hộ (1998), Cơ sở sư phạm của công tác hướng nghiệp trong trường phổ thông, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
23. Nguyễn Văn Hộ (2000), *Thích ứng sư phạm,* Nxb Giáo dục, Hà Nội.
24. Nguyễn Văn Hộ, Nguyễn Thanh Huyền (2006), Hoạt động giáo dục hướng nghiệp và giảng dạy kĩ thuật trong trường phổ thông, Nxb Giáo dục, Hà Nội.
25. Hội đồng Trung ương chỉ đạo biên soạn giáo trình quốc gia các bộ môn khoa học Mác- Lê Nin, tư tưởng Hồ Chí Minh (1999), *Giáo trình triết học Mác - Lê Nin*, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
26. Phạm Minh Hạc (1996), Phát triển giáo dục, phát triển con người phục vụ phát triển kinh tế xã hội, Nxb Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
27. Phạm Minh Hạc (2001), Tiếp tục đổi mới và phát triển giáo dục và đào tạo theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng IX, Tài liệu tập huấn Trung tâm lao động Hướng nghiệp, Hà Nội.

28. Phạm Minh Hạc (2002), *Tuyển tập tâm lí học,* Nxb Giáo dục.
29. Hệ thống hoá văn bản quy phạm pháp luật về giáo dục và đào tạo (2000), Bộ GD & ĐT.
30. Nguyễn Sinh Huy, Nguyễn Văn Lê, Vũ Minh Tâm (2003), *Xã hội học đại cương,* Nxb Đại học Sư phạm.
31. Đặng Thành Hưng (2007), "Cải cách giáo dục - Phương thức cơ bản của phát triển giáo dục trong thế giới hiện đại", *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 23, tháng 8/2007.
32. Đặng Thành Hưng (2010), "Nhận diện và đánh giá kĩ năng"*, Tạp chí Khoa học giáo dục,* số 64 tháng 11/2010, Hà Nội.
33. Vũ Xuân Hùng, (2011), *Dạy học hiện đại và nâng cao năng lực dạy học cho giáo viên*, Nxb Lao động Xã hội, Hà Nội.
34. Vũ Xuân Hùng (2016), "Bàn về phát triển kĩ năng nghề nghiệp", *Tạp chí Khoa học dạy nghề*, số 35, tháng 8/2016
35. Lê Ngọc Hòa (2017), *Phát triển năng lực thích ứng nghề của sinh viên trong dạy học ngành công nghệ kĩ thuật điện, điện tử,* Luận án tiến sĩ Khoa học Giáo dục, Trường ĐHSP Hà Nội.
36. Nguyễn Thị Huệ, Phan Thị Tâm (2008), "Một số biện pháp đẩy nhanh tốc độ thích ứng với các hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên các trường sư phạm kĩ thuật", *Tạp chí Tâm lý học*, số 3 năm 2008 (tr 54-58)
37. Leevitôp N.Đ (1963), *Tâm lí học lao động,* Nxb Matxcova.
38. Tạ Thuý Loan, Trần Thị Loan (2004), *Giải phẫu sinh lí người,* Nxb Đại học Sư phạm.
39. *Luật Giáo dục* (2005), Nxb Chính trị Quốc gia.
40. Luật số: 38/2013/QH13, *Luật việc làm*, Quốc hội Nước cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam.
41. *Luật Giáo dục nghề nghiệp* (Luật số: 74/2014/QH13), Quốc Hội nước CHXHCN-Việt Nam.

42. Trần Chí Vĩnh Long (2012), *Sự thích ứng ban đầu đối với nghề nghiệp của sinh viên trường Đại học Tài chính – Marketing,* LV thạc sĩ trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh
43. Nguyễn Tuyết Lan (2015), Quản lí liên kết đào tạo giữa trường Cao đẳng nghề với doanh nghiệp ở tỉnh Vĩnh Phúc đáp ứng yêu cầu phát triển nhân lực, Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Viện khoa học giáo dục Việt Nam.
44. Vũ Thị Nho (1996), *Sự thích nghi với hoạt động học tập của học sinh tiểu học,* Đề tài NCKH cấp Bộ, Viện Khoa học Giáo dục, Hà Nội.
45. Nguyễn Thị Nhung (2009), Biện pháp tổ chức hoạt động giáo dục hướng nghiệp nhằm phát triển tiềm năng nghề nghiệp cho học sinh trung học phổ thông miền núi Tây Bắc Việt Nam, Luận án tiến sĩ giáo dục học, Trường ĐHSP Hà Nội.
46. Phùng Xuân Nhạ (2009), "Mô hình đào tạo gắn với nhu cầu của doanh nghiệp ở Việt Nam hiện nay", Tạp chí khoa học – Trường Đại học Quốc gia Hà Nội, số 25, Tr.1-7.
47. Dương Thị Nga (2012), *Phát triển NLTƯ nghề cho sinh viên CĐSP,* Luận án tiến sĩ Giáo dục, Trường ĐHSP Thái Nguyên.
48. Piaget J. (1996), *Tuyển tập Tâm lí học,* Nxb Giáo dục.
49. Phillips W. D., & Chilton T. J. (1997), *Sinh học, tập 1,* Nxb Giáo dục.
50. Stafford Clark D. (1998), *Freud đã thực sự nói gì,* Nxb thế giới, Hà Nội.
51. Nguyễn Viết Sự (2005), Giáo dục nghề nghiệp - Những vấn đề và giải pháp, Nxb Giáo dục.
52. Huỳnh Văn Sơn (2017), "Thực trạng kĩ năng thích ứng với môi trường công việc khi thực tập tốt nghiệp của sinh viên ở Thành phố Hồ Chí Minh", *Tạp chí KH trường ĐHSP TP HCM*, Tập 14, Số 1 (2017): 79-93
53. Nguyễn Thạc (1987), Một số điều kiện tâm lí để nâng cao hiệu quả học tập và giáo dục nghề nghiệp ở đại học, Thông báo khoa học trường Đại học Sư phạm Hà Nội I.

54. Đỗ Mạnh Tôn (1996), *Nghiên cứu sự thích ứng đối với học tập và rèn luyện của học viên các trường sĩ quan quân đội,* Luận án tiến sĩ, Học viện Chính trị Quân sự.

55. Trần Trọng Thuỷ, Nguyễn Quang Uẩn, Lê Ngọc Lan (1998), *Tâm lí học,* Nxb Giáo dục.

56. Phạm Trung Thanh (1999), Phương pháp học tập nghiên cứu của sinh viên cao học, đại học, Nxb Giáo dục.

57. *Từ điển giáo dục học* (2001), Nxb Từ điển Bách khoa, Hà Nội.

58. Đỗ Thiết Thạch (2004), *Giáo dục kĩ năng xã hội cho học sinh trung học trong nền giáo dục hiện đại-Những vấn đề cần quan tâm,* Nghiên cứu giáo dục, số 10, tháng 10.

59. Nguyễn Đức Trí (2006), "Xây dựng hệ thống chuẩn năng lực nghề nghiệp, đánh giá và cấp chứng chỉ quốc gia", *Tạp chí Khoa học giáo dục*, số 6.

60. Nguyễn Đức Trí (2011), Giáo trình Giáo dục nghề nghiệp, Nxb Giáo dục Việt Nam.

61. Hoàng Thanh Tú (2008), *Xây dựng môi trường học tập tích cực cho SV sư phạm*, Tạp chí giáo dục, số 187, kì 1 tháng 4.

62. Tài liệu để thiết kế kế hoạch lên lớp/giáo án theo Quyết định 62/2008-QĐ/BLĐTBXH.

63. Nguyễn Chiến Thắng (2012), *Các biện pháp rèn luyện kĩ năng nghề nghiệp cho sinh viên ngành sư phạm toán thông qua việc dạy môn toán sơ cấp và phương pháp dạy học toán ở trường đại học,* Luận án tiến sĩ-Thư viện Quốc gia Việt Nam.

64. Nguyễn Đình Thanh (2015), *Khái niệm về phát triển,* Viện nghiên cứu Truyền thống & Phát triển TaDRI.

65. Thông tư số: 10/2011/TT-BXD, *Ban hành tiêu chuẩn kĩ năng nghề Quốc gia với nghề Hàn,* Bô Xây dựng.

66. Thông tư số: 56/2015/TT-BLĐTBXH, *Hướng dẫn việc xây dựng, thẩm định và công bố tiêu chuẩn kĩ năng nghề Quốc gia,* Bộ LĐ-TB&XH.

67. Nguyễn Quang Uẩn (1985), *Các dạng hoạt động cơ bản của sinh viên*, Tạp chí Đại học và THCN, số 3.

68. Nguyễn Quang Uẩn, Trần Trọng Thuỷ (2003), *Tâm lí học đại cương,* Nxb Đại học Sư phạm.

69. Nguyễn Khắc Viện (1994), *Từ điển xã hội học,* Nxb Thế giới, Hà Nội.

70. *Từ điển Tiếng Việt (1995),* Nxb Đà nẵng, Trung tâm từ điển học.

71. Xavier Roegiers (1996), Khoa sư phạm tích hợp hay làm thế nào để phát triển các năng lực ở nhà trường, Nxb Giáo dục, Hà Nội.

Tiếng Anh

72. Volume 1 British Nuclear Energy Society (1962), Journal of the British Nuclear Energy Society.

73. Philippines Repubic Act, *An Act creating the technical education and skills development authority, providing for its powers, structure and for other purposes*, Act, No.7796.

74. Thailand Skill Development Promotion Act, B.E. 2545 (A.D. 2002).

75. James William (1980), *The Principles of Psychology*, Published in New York.

76. Worker Vocational Skills Development Act, Act No. 5474, Dec, 24, 1997, Korea.

77. Super D. E., & Knasel E. G. (1981), *Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution*, British Journal of Guidance & counselling, (9), pp.194-201.

78. Savickas M. L. (1994), *Measuring career development: Current status and future dereetion*, The career Development Quarterly, (43), pp.54-62.

79. Savickas M. L. (1997), *Career adaptability: An intergrative for Life - Span, Life -Space Theory*, The Career Development Quaterly, (45), pp.247-259.

80. Peter Creed, Tracy Fallon, Michelle Hood (2005), The relationship between career adaptability person and Situation variabes and career concerns in young adults, School of Psychology, Griffith University, Australia.

81. Rotinghaus P. J., & Day S. X., & Borgen F. H. (2005), *The Career Futures Inventory: A measure of career - related adaptability and optimism*, Jounal of career Assessment, (13), pp.3-24.

82. Savickas M. L. (2005), The Theory and practive of career construction, In Brown S. D., & Lent R.W. (Eds), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp.42-79), Hoboken, NJ: John wiley.

83. Duffy R. D,&Blustein D.L.(2005), "The relationship between spirituality, religiousness, and career adaptibility", *Jounal of Vocational Behavior*, (67), pp.429-300.

Tiếng Nga

84. Вульфов Б.З (1993), Воспитание и рынок в переходный период, Педагогика, № 2, С37-40.

85. Дуранов М. Е., Жернов В. И., Лешер О. В. (2000), Педагогика воспитания и развития личности учащегося, Магнитогорск: МГПИ.

86. Ильин В. С. (1978), О повышении системности в педагогической подготовке студентов к работе в школе; Современные задачи общеобразовательной школы и проблем подготовки педагогических кадров, Сб, научн, тр.: АПН СССР НИИ общ, Педагогики, М., С24-36.

87. Климов Е. А. (1996), Психология профессионального самоопределения, Ростов-на-Дону, Издательство «Феникс».

88. Ковалев А. Г. (1980), "О проблеме восприимчивости личности к воспитательным действиям", Сов, педагогика, № 6, С38-43.

89. Никитин В. А. (1999), Начала социальной педагогики: Учебное пособие, -2-е изд, М.: Московский психолого-социальный институт: Флинта.

90. Осипова Г. В. (1995), Энциклопедический социологический словарь, Общ, ред, Акад, М.;РАИ.

91. Петровского А.В. (1986), Основы педагогики и психологии высшей школы, Под общ, Ред, М.: МГУ.

92. Ростунов А. Т. (1984), Формирование профессиональной пригодности, Минск: Высшая школа.

93. Столяренко Л. Д. (1997), Основы психологии, Ростов н/Д, Изд-во «Феникс».

94. Тадевосян Э. В. (1998), Социология, М.; Знание.

PHỤ LỤC

Phụ lục 1

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho SV)

Kĩ năng thích ứng nghề (Vocational adaptation skills) là một dạng hành động được thực hiện tự giác, chủ động, đúng đắn, linh hoạt, dựa vào những điều kiện sinh lí, tâm lí và xã hội của cá nhân, trên cơ sở vận dụng những tri thức, kĩ năng và kinh nghiệm đã có hoặc được tích lũy, biến đổi qua quá trình học tập, rèn luyện để quen dần với tính chất, nội dung và yêu cầu công việc của lao động nghề.

Để phát triển được KNTƯN cho SV và góp phần nâng cao chất lượng đào tạo nghề trong các trường kĩ thuật, bạn vui lòng cho biết ý kiến của mình về những vấn đề dưới đây:

Câu 1: Trước khi thi vào trường CĐKT, bạn tìm hiểu về đặc điểm, yêu cầu của nghề mà bạn chọn như thế nào?

☐ Tìm hiểu rất kĩ qua nhiều nguồn thông tin (Internet, tài liệu, tư vấn hướng nghiệp...)

☐ Chỉ tìm hiểu qua người thân, qua SV đã tốt nghiệp có việc làm.

☐ Chỉ tìm hiểu một cách ngẫu nhiên, không chủ định

☐ Không tìm hiểu

Câu 2: Trường CĐKT nơi bạn đang học tập có phòng (ban) tư vấn về nghề nghiệp cho các bạn SV không?

☐ Có

☐ Không

Câu 3. Trường CĐKT nơi bạn học tập có Trung tâm hợp tác quốc tế và quan hệ doanh nghiệp không?

☐ Có

☐ Không

Câu 4. Nội dung thích ứng nghề có được các giảng viên đề cập trực tiếp trong các bài giảng cho sinh viên hay không?

☐ Có, thường xuyên

☐ Hiếm khi, chỉ ở một số môn học. (Ví dụ:…….....
……..)

☐ Hoàn toàn không.

Câu 5: Theo bạn, có những nguyên nhân chính nào được liệt kê dưới đây dẫn đến hạn chế KNTƯN của SV CĐKT?

a. Những nguyên nhân khách quan:

STT	Những nguyên nhân khách quan	Lựa chọn
1	Chương trình đào tạo ở các trường CĐKT vẫn mang nặng tính hàn lâm, chưa được xây dựng chuẩn theo Luật Giáo dục nghề nghiệp.	
2	Môi trường xã hội nghề nghiệp phức tạp	
3	Chưa tổ chức được tư vấn sâu về ngành nghề kĩ thuật trước khi vào học ở trường CĐKT.	
4	Chương trình tư vấn về ngành nghề kĩ thuật ở trường CĐKT còn rất hạn chế và chưa hiệu quả.	
5	Chưa linh hoạt sáng tạo, chưa tích cực trong các hoạt động thực hành ở xưởng và rèn luyện nghề nghiệp, dẫn đến sự thụ động về nhận thức cũng như hoạt động trong môi trường rèn luyện nghề nghiệp.	
6	Chưa có các môn học về phát triển kĩ năng mềm, kĩ năng tổ chức, kĩ năng tìm kiếm kiệc làm, kĩ năng viết CV giới thiệu….	
7	Sự thiếu hụt các phẩm chất tâm lí bên trong cần thiết cho sự thích ứng ở SV	
8	SV chưa được thường xuyên làm quen với các hoạt động nghề nghiệp ở các doanh nghiệp, quá trình TTTN chưa gắn kết thực sự với doanh nghiệp..	
9	Sự thiếu thốn về cơ sở vật chất, phương tiện thực hành thực tập ở trường so với doanh nghiệp.	
10	Chưa có sự hỗ trợ của bạn bè, người thân...	
11	Các nguyên nhân khác.....	

b. Những nguyên nhân chủ quan:

STT	Những nguyên nhân chủ quan	Lựa chọn
1	Bản thân SV không nỗ lực cố gắng để thích ứng	
2	SV không có các biện pháp cụ thể để hình thành và rèn luyện KNTƯN	
3	SV chưa được trang bị những hiểu biết về giá trị, đặc điểm của nghề một cách sâu sắc.	
4	SV không nhận thức được vai trò của sự thích ứng nghề.	
5	SV chưa sáng tạo, linh hoạt, tích cực trong các hoạt động thực hành thực tập.	
6	Bản thân SV không nỗ lực cố găng để thích ứng.	
7	Trong đào tạo SV CĐKT vẫn nặng về lí thuyết, ít thực hành.	
8	Quá trình đào tạo vẫn tập chung trau rồi kiến thức cho SV hơn là phát triển cho họ KNTƯ với việc lĩnh hội kiến thức	
9	Sự thiếu hụt các phẩm chất tâm lí bên trong cần thiết cho sự thích ứng ở SV (ý chí, xu hướng, tính cách...)	
10	Đặc điểm của kiểu khí chất, yếu tố tư chất không thuận lợi cho sự thích ứng sẵn có ở SV	
11	Các nguyên nhân khác	

Câu 6: Bạn được tham gia vào các hoạt động nào dưới đây ở trường CĐKT? Mức độ tham gia những hoạt động đó? (Đánh dấu X vào ô tương ứng)

STT	Các hoạt động và công việc	Thường Xuyên (%)	Thỉnh thoảng (%)	Không bao giờ (%)
1	Các hoạt động xã hội, hoạt động Đoàn TN CS HCM, Hội SV.			
2	Hoạt động trao đổi, chia sẻ với các giảng viên CĐKT về lĩnh vực nghề nghiệp.			
3	Hoạt động trao đổi, chia sẻ với chuyên gia là cán bộ của các doanh nghiệp về nghề nghiệp.			
4	Hàng năm tổ chức buổi gặp mặt, trao đổi giữa các cựu SV thành đạt với các SV đang học tại trường về lĩnh vực chuyên môn nghề nghiệp.			
5	Tham gia các hội nghị tư vấn, định hướng nghề nghiệp			
6	Tham gia TTSX, TTTN tại doanh nghiệp			
7	Bày tỏ khó khăn với các GV, nhà quản lí			
8	Tham gia các lớp học kĩ năng (kĩ năng mềm, kĩ năng thuyết trình, kĩ năng an toàn lao động...			
9	Tham gia các tập huấn kĩ năng thiết kế CV xin việc, kĩ năng tìm kiếm việc làm			
10	Tự mình hoặc cùng bạn bè tổ chức các chuyến đi thực tế nghề nghiệp ở ngoài xã hội.			

Xin bạn vui lòng cho biết thông tin sau:

- Trường bạn đang học tập:……...

- Bạn là SV năm thứ:…….

- Bạn học chuyên ngành:……...

Xin trân trọng cảm ơn những ý kiến đóng góp của bạn!

Phụ lục 2

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho GV, CBQL nhà trường và CBQL doanh nghiệp)

Kĩ năng thích ứng nghề (KNTƯN) giữ vai trò quan trọng giúp cá nhân đáp ứng các yêu cầu luôn thay đổi của lao động nghề. Việc đề ra các biện pháp phát triển KNTƯN cho SV CĐKT nói chung và SV CĐKT cơ khí hàn nói riêng có ý nghĩa rất lớn trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực lao động kĩ thuật trong tương lai. Để nâng cao chất lượng giáo dục nghề nghiệp cho SV CĐKT và góp phần nâng cao chất lượng đào tạo, anh (chị) vui lòng cho biết ý kiến của mình về những vấn đề dưới đây.

Câu 1: Theo anh (chị) KNTƯN có vai trò như thế nào trong xã hội hiện đại, trong hoạt động nghề nghiệp, trong đào tạo sinh viên kĩ thuật?

☐ Rất quan trọng, không thể thiếu

☐ Quan trọng

☐ Không quan trọng

Câu 2: Nội dung về thích ứng nghề có được đề cập đến một cách trực tiếp trong dạy học lí thuyết, trong hướng dẫn thực hành, thực tập nghề nghiệp của SV ở nhà trường và doanh nghiệp hay không?

☐ Thường xuyên

☐ Thỉnh thoảng

☐ Không bao giờ

Câu 3: Anh (chị) đánh giá như thế nào về KNTƯN của SV nói chung sau khi tốt nghiệp?

☐ Đa số SV sau khi tốt nghiệp không có KN này.

☐ Đa số SV sau khi tốt nghiệp có KN này ở mức độ thấp.

☐ Đa số SV sau khi tốt nghiệp có KN này ở mức độ trung bình.

☐ Đa số SV sau khi tốt nghiệp có KN này ở mức cao.

Câu 4: Theo anh (chị), có những nguyên nhân chính nào được liệt kê dưới đây dẫn đến hạn chế về KNTƯ của SV đối với hoạt động học tập - nghề nghiệp? (Đánh dấu × vào ô lựa chọn)

a. Những nguyên nhân khách quan:

STT	Những nguyên nhân khách quan	Lựa chọn
1	Nhà trường chưa có biện pháp phát triển kĩ năng thích ứng nghề cho SV kĩ thuật một cách cụ thể.	
2	Môi trường xã hội nghề nghiệp phức tạp	
3	Chưa tổ chức được tư vấn sâu về ngành nghề kĩ thuật trước khi vào học ở trường CĐKT.	
4	Chương trình tư vấn về ngành nghề kĩ thuật ở trường CĐKT còn rất hạn chế và chưa hiệu quả.	
5	Chưa linh hoạt sáng tạo, chưa tích cực trong các hoạt động thực hành ở xưởng và rèn luyện nghề nghiệp, dẫn đến sự thụ động về nhận thức cũng như hoạt động trong môi trường rèn luyện nghề nghiệp.	
6	Chưa có các môn học về phát triển kĩ năng mềm, kĩ năng tổ chức, kĩ năng tìm kiếm kiệc làm, kĩ năng viết CV giới thiệu….	
7	Sự thiếu hụt các phẩm chất tâm lí bên trong cần thiết cho sự thích ứng ở SV	
8	SV chưa được thường xuyên làm quen với các hoạt động nghề nghiệp ở các doanh nghiệp, quá trình TTTN chưa gắn kết thực sự với doanh nghiệp..	
9	Sự thiếu thốn về cơ sở vật chất, phương tiện thực hành thực tập ở trường so với doanh nghiệp.	
10	Chưa có sự hỗ trợ của bạn bè, người thân...	
	Các nguyên nhân khác	

b. Những nguyên nhân chủ quan:

STT	Những nguyên nhân chủ quan	Lựa chọn
1	Bản thân SV không nỗ lực cố gắng để thích ứng	
2	SV không có các biện pháp cụ thể để hình thành và rèn luyện KNTƯ	
3	SV chưa được trang bị những hiểu biết về giá trị, đặc điểm của nghề một cách sâu sắc.	
4	SV không nhận thức được vai trò của sự thích ứng nghề.	
5	SV chưa sáng tạo, linh hoạt, tích cực trong các hoạt động thực hành thực tập.	
6	Bản thân SV không nỗ lực cố găng để thích ứng.	
7	Trong đào tạo SV CĐKT vẫn nặng về lí thuyết, ít thực hành.	
8	Quá trình đào tạo vẫn tập chung trau rồi kiến thức cho SV hơn là phát triển cho họ KNTƯ với việc lĩnh hội kiến thức	
9	Sự thiếu hụt các phẩm chất tâm lí bên trong cần thiết cho sự thích ứng ở SV (ý chí, xu hướng, tính cách...)	
10	Đặc điểm của kiểu khí chất, yếu tố tư chất không thuận lợi cho sự thích ứng sẵn có ở SV	
11	Các nguyên nhân khác	

Câu 5: Theo anh (chị) có cần thiết phải đề ra các biện pháp cụ thể nhằm để phát triển KNTƯN cho SV trường CĐKT không?

☐ Rất cần thiết

☐ Cần thiết

☐ Không cần thiết

Câu 6: Anh (chị) có kiến nghị gì nhằm nâng cao chất lượng phát triển KNTƯN cho SV?

……

……

……

……..

Quý anh (chị) vui lòng cho biết thông tin sau:

- Trường hay doanh nghiệp anh (chị) công tác:…….

……

……

- Môn học hoặc nhiệm vụ quản lí anh (chị) đảm nhiệm:……...

.....

.....

Xin trân trọng cảm ơn những ý kiến đóng góp của Quý anh (chị)!

Phụ lục 3

PHIẾU KHẢO SÁT KĨ NĂNG THÍCH ỨNG NGHỀ

DÀNH CHO SV CĐKT

Kĩ năng thích ứng nghề (Vocational adaptation skills) là một dạng hành động được thực hiện tự giác, chủ động, đúng đắn, linh hoạt, dựa vào những điều kiện sinh lí, tâm lí và xã hội của cá nhân, trên cơ sở vận dụng những tri thức, kĩ năng và kinh nghiệm đã có hoặc được tích lũy, biến đổi qua quá trình học tập, rèn luyện để quen dần với tính chất, nội dung và yêu cầu công việc của lao động nghề.

Nhằm phục vụ cho mục đích nghiên cứu, bạn vui lòng đọc kĩ các biểu hiện và đánh dấu (+) vào ô tương ứng phù hợp với suy nghĩ của mình.

0 = Hoàn toàn không có khả năng này.

1 = Đôi khi KN này được tôi thể hiện

2 = KN này thể hiện ở tôi với mức độ trung bình

3 = KN này thể hiện ở tôi một cách thường xuyên, dễ dàng.

4 = KN này được thể hiện ở tôi ở mức độ rất sáng tạo, rất dễ dàng.

Câu 1: Kĩ năng nhận thức về lao động của nghề (tính chất, nội dung và yêu cầu của lao động.

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ				
		0	1	2	3	4
1	Khả năng nhận biết môi trường lao động của nghề: nơi làm việc, ánh sáng, cảnh quan, tiếng ồn…					
2	Khả năng SV nắm bắt được quy trình làm việc của lao động nghề trong thực thế.					
3	Nắm bắt được đầy đủ việc ứng dụng kiến thức đã học vào thực tế của lao động của nghề.					
4	Khả năng SV nhận biết được vị trí công việc của lao động nghề trong thực tế.					
5	Khả năng nhận thức về phẩm chất đạo đức của lao động nghề trong thực tế.					

Câu 2: Thực trạng kĩ năng ứng xử nghề nghiệp phù hợp với lao động của nghề.

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ				
		0	1	2	3	4
1	SV có quy định về giờ giấc phù hợp với lao động của nghề					
2	SV có quy định về tác phong, trang phục, thái độ, phong cách, nếp sống nghề nghiệp phù hợp với lao động nghề					
3	Sử dụng ngôn ngữ, âm điệu, xưng hô phù hợp với lao động nghề.					
4	Có kĩ năng truyền đạt, giao thiệp, điện thoại phù hợp với lao động nghề.					
5	Có kĩ năng lắng nghe, kĩ năng thấu hiểu, kĩ năng sử dụng ngôn ngữ cơ thể phù hợp với nghề.					

Câu 3: Kĩ năng nhận diện các vấn đề thức thực tiễn lao động của nghề.

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ				
		0	1	2	3	4
1	Khả năng nhận ra các vấn đề về tình trạng lao động nghề, xu hướng việc làm.					
2	Khả năng nhận diện thông tin về cung cầu lao động, biến động cung cầu lao động trên thị trường lao động.động.					
3	Nhận ra những điểm những điểm mạnh, yếu, cơ hội và thách thức đối với nhân lực của nghề.					
4	Nhận diện thông tin về tiền lương, tiền công của lao động nghề.					

Câu 4: Thực trạng kĩ năng nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề.

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ				
		0	1	2	3	4
1	Có khả năng nhận dạng cơ hội liên quan đến nghề mình đang đâu đó xung quanh					
2	Có khả năng phân tích những thuận lợi và thách thức mà cơ hội mang lại					
3	Có khả năng biến cơ hội thành hiện thực thông qua việc hoàn thành những công việc từ đơn giản đến phức tạp					
4	Tích cực suy nghĩ, lắng nghe, quan sát cuộc sống xung quanh					
5	Có khả năng tích lũy, chọn lọc thành kinh nghiệm và kĩ năng để trải nghiệm nghề *nghiệp*					

Câu 5: Kĩ năng tự đánh giá mức độ sự phù hợp của SV với nghề.

TT	Tiêu chí đánh giá	Các mức độ				
		0	1	2	3	4
1	Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc khi thực hành, thực tập nghề nghiệp.					
2	Tự đánh giá của SV về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp. Ví dụ: Rèn luyện KN chuyên môn, KN lập kế hoạch cho công việc, KN xử lí tình huống, KN tin học-ngoại ngữ…					
3	Tự đánh giá của SV đối với SV khác về KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp					
4	Tự đánh giá của SV về những biểu hiện cụ thể của KNTƯ với môi trường công việc trong hoạt động thực hành, thực tập nghề nghiệp					

Câu 6: Kĩ năng quản lí hành vi hướng theo yêu cầu của nghề.

TT	Các biểu hiện	Các mức độ				
		0	1	2	3	4
1	Quản lí hành vi thuộc bản năng có hướng theo yêu cầu của nghề ở mức độ nào?					
2	Khả năng quản lí hệ tri thức, kĩ năng hướng theo yêu cầu của nghề ở mức độ nào?					
3	Khả năng đáp ứng, ứng phó với sự thay đổi yêu cầu của nghề, sự phát triển nghề ở mức độ nào?					
4	Quản lí hành vi về trí tuệ diễn ra trong quá trình nhận thức bản chất hoạt động nghề ở mức độ nào?					

* Cách phân loại KNTƯ sau khi tính điểm trung bình cho các tiêu chí đánh giá

- Từ 0 đến 0,8 điểm là mức độ 1 (đôi khi tôi có KN này): ***KNTƯN ở mức độ thấp.***

- Từ 0,8 đến cận 1,6 là mức độ 2 (KN này được tôi thể hiện ở mức trung bình): ***KNTƯN ở mức độ trung bình.***

- Từ 1,6 đến cận 3,2 là mức độ 3 (KN này được tôi thể hiện thường xuyên, dễ dàng): ***KNTƯ ở mức độ cao.***

- Từ 3,2 đến 4 điểm cận là mức độ 4 (KN này được tôi thể hiện sáng tạo và rất dễ dàng): ***KNTƯ ở mức độ rất cao.***

Phụ lục 4.

Công việc chuẩn bị cho bài hàn TIG lấp góc.

(1). Hình ản mô phỏng:

- Góc độ, kí hiệu mở hàn:

(2). Sản phẩm hàn TIG:

Hình anh mô phỏng quá trình hàn

Hình ảnh sản phẩm của SV làm ở nhà trường

Hình ảnh sản phẩm ngoài thực tế

Hình ảnh sản phẩm ngoài thực tế

Hình ảnh sản phẩm ngoài thực tế	Hình ảnh sản phẩm ngoài thực tế

(3) Xây dựng các b- ớc thực hiện

b1. Đọc và nghiên cứu bản vẽ: Nghiên cứu bài tập ứng dụng, tìm hiểu kích th- ớc các chi tiết, dạng mối ghép, yêu cầu đối với mối hàn, lựa chọn ph- ơng pháp thực hiện bài tập.

b2. Chuẩn bị:

+ Dụng cụ: Búa nguội, búa gõ xỉ, bàn chải sắt, th- ớc lá, ke góc, kìm cặp phôi, kìm cắt dây, mặt nạ hàn, kính hàn. Yêu cầu các dụng cụ đang sử dụng tốt.

+ Thiết bị: Máy hàn TIG, chai khí Ar, van giảm áp, ống dẫn khí.

+ Phôi: Nắn sửa phôi, làm sạch phôi: Làm sạch mép vật hàn và xung quanh mép vật hàn tr- ớc khi hàn. Yêu cầu vật hàn đ- ợc làm sạch đến khi co ánh kim.

+ Nơi làm việc: Bố trí nơi làm việc gọn gàng ngăn nắp, các dụng cụ đ- ợc sắp xếp hợp lý.

b3. Gá đính: Hai chi tiết gá đính đúng vị trí, dạng liên kết, thực hiện 2 mối đính cách mép chi tiết khoảng 20mm, kích th- ớc mối đính 10mm

b4. Chọn chế độ hàn:

- Đ- ờng kính dây hàn phụ: Φ1,6÷2,4mm
- C- ờng độ dòng điện hàn: 70÷100 A
- Điện áp hồ quang: 18÷20V
- L- u l- ợng khí hàn: 5÷7 lit/min

- Vận tốc hàn: Chậm hơn so với khi hàn giáp mối

b5. Tiến hành hàn:

+ Khi hàn góc có thể để đầu điện cực nhô ra dài hơn so với khi hàn giáp mối khoảng 1 - 2 mm

+ Mồi hồ quang giống nh- khi hàn giáp mối. Khi hàn góc với thép có thể áp dụng ph- ơng pháp tỳ sứ vào vật hàn sau đó vừa dao động theo hình răng c- a hoặc bán nguyệt vừa đẩy nhẹ mỏ hàn về phía tr- ớc chuyển mỏ hàn dọc theo khe hở hàn hàn hết chiều dài, chú ý khi dao động không dao động mỏ hàn quá lớn làm cháy cạnh mối hàn.

+ Que hàn phụ tỳ nhẹ vào góc và đ- ợc bón vào bằng cách liên tục hoặc nhỏ giọt, góc độ nh- hình vẽ.

+ Góc độ mỏ hàn: Trục mỏ hàn hai vật hàn góc 45^0 và tạo với trục đ- ờng hàn 1góc từ $70^0 \div 80^0$

Góc độ mỏ hàn, que hàn khi hàn đứng ke góc

+ Duy trì khoảng cách mỏ hàn, hồ quang và kết thúc mối hàn giống nh- khi hàn giáp mối

b6. Kiểm tra, đánh giá:

+ Dùng mắt th- ờng kiểm tra ngoại dạng.

+ Dùng d- ỡng, th- ớc kiểm tra kích th- ớc.

- Bảng các dạng khuyết tật, nguyên nhân và cách khắc phục

TT	Tên khuyết tật	Nguyên nhân	Khắc phục
1	Mối hàn cháy cạnh	I_h lớn	Giảm I_h
		Vận tốc nhanh	Giảm vận tốc
		Dao động mỏ hàn không có điểm dừng	Điều chỉnh dao động que hàn
		Bón que hàn phụ chậm	Tăng tốc độ bón que hàn
2	Mối hàn lẫn W	Đầu điện cực chạm vào kim loại lỏng hoặc vào đầu que hàn phụ	Thực hiện đúng thao tác kỹ thuật
3	Rỗ khí	Thiếu khí bảo vệ	Chọn lưu lượng khí bảo vệ phù hợp
		Que hàn phụ bị oxi hóa	Sử dụng que hàn phù hợp
		Không giữ mỏ hàn để lưu khí bảo vệ khi hàn cuối đường hàn	Thao tác đúng kỹ thuật
		Hàn trong môi trường có gió	
4	Mối hàn thiếu ngấu	Dòng điện hàn yếu	Tăng dòng điện
		Tốc độ hàn nhanh	Giảm tốc độ hàn
		Đầu dây hàn phụ cản trở sự nóng chảy của kim loại cơ bản	Thao tác đúng kỹ thuật
5	Mối hàn bị chảy xệ	Tốc độ hàn chậm	Tăng tốc độ hàn
		Lượng que hàn bón vào lớn	Thực hiện bón que hàn phù hợp
6	Cạnh hàn không đều	Góc độ mỏ hàn không đúng	Điều chỉnh góc độ mỏ hàn

- Phiếu hướng dẫn thực hành tại xưởng trường:

PHIẾU HƯỚNG DẪN LUYỆN TẬP

Lớp: .....

Nhóm số: ....Vị trí máy:.....

Họ và tên học sinh trong nhóm: 1.....

2.....

3.....

Tên bài luyện tập: Hàn giáp mối không vát mép ở vị trí hàn bằng.

Ngày luyện tập: ...../...../.....

Quá trình luyện tập

Lần luyện tập	Thời gian định mức	Yêu cầu luyện tập	Nhiệm vụ của từng học sinh			Nhận xét đánh giá của GV
			Thực hiện	Phụ giúp	Quan sát	
Lần 1	75 phút	Mỗi học sinh trong nhóm thực hiện 1 một sản phẩm hàn trong thời gian 25 phút	1	2	3	
			2	3	1	
			3	1	2	
Lần 2	60 phút	Mỗi học sinh trong nhóm thực hiện 1 một sản phẩm hàn trong thời gian 20 phút				
Lần 3	45 phút	Mỗi học sinh trong nhóm thực hiện 1 một sản phẩm hàn trong thời gian 15 phút				

Phụ lục 5. Bảng kiểm KNTƯN cho SV

Nội dung: Hàn MAG

TT	Tiêu chí kết quả phát triển KNTƯN	Mức độ đánh giá				
		0	1	2	3	4
1	Nhận thức về lao động của nghề hàn MAG					
2	Ứng xử nghề nghiệp phù hợp với lao động hàn MAG					
3	Nhận diện các vấn đề thách thức thực tiễn của lao động hàn MAG.					
4	Nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề nghiệp					
5	Tự đánh giá mức độ sự phù hợp của SV đối với lao động hàn MAG					
6	Quản lí hành vi hàn MAG hướng theo yêu cầu của nghề					
Tổng điểm						
Điểm trung bình (ĐTB)						

Phụ lục 6

Mẫu giáo án tích hợp trong dạy thực hành:

Ban hành kèm theo Quyết định số 62/2008/QĐ-BLĐTBXH

GIÁO ÁN SỐ:..... Thời gian thực hiện:.....

Tên bài học trước:.....

Thực hiện từ ngày.....đến ngày .....

TÊN BÀI: .....

MỤC TIÊU CỦA BÀI:

Sau khi học xong bài này người học có khả năng: .....

ĐỒ DÙNG VÀ TRANG THIẾT BỊ DẠY HỌC.....

HÌNH THỨC TỔ CHỨC DẠY HỌC:.....

I. ỔN ĐỊNH LỚP HỌC: Thời gian:.....

II. THỰC HIỆN BÀI HỌC.

TT	NỘI DUNG	HOẠT ĐỘNG DẠY HỌC		THỜI GIAN
		HOẠT ĐỘNG CỦA GV	HOẠT ĐỘNG CỦA SV	
1	**<u>Dẫn nhập</u>** *(Gợi mở, trao đổi phương pháp học, tạo tâm thế tích cực của người học....)*			
2	**<u>Giới thiệu chủ đề</u>** *(Giới thiệu nội dung chủ đề cần giải quyết: yêu cầu kĩ thuật, tiêu chuẩn kiến thức kĩ năng)*			
3	**<u>Giải quyết vấn đề</u>** *(Hướng dẫn SV rèn luyện để hình thành phát triển năng lực trong sự phối hợp của thầy)*			

4	**<u>Kết thúc vấn đề</u>** - Củng cố kiến thức..... - Củng cố kĩ năng rèn luyện *(Nhận xét kết quả rèn luyện, lưu ý các sai sót và cách khắc phục, kế hoạch hoạt động tiếp theo)* **.....** **...**			
5	**<u>Hướng dẫn tự học</u>**	**.....**		

III. RÚT KINH NGHIỆM TỔ CHỨC THỰC HIỆN:.....**.....**

TRƯỞNG KHOA/ TRƯỞNG TỔ MÔN Ngày.....tháng .....năm.....

GV

Phục lục 7

Phân tích chương trình môn học Hàn TIG.

Mã số mô đun: MĐ20

Thời gian mô đun: 60 h; (Lí thuyết: 15 h, Thực hành: 45 h)

I. VỊ TRÍ TÍNH CHẤT CỦA MÔ ĐUN

- Vị trí: Mô đun này được bố trí sau khi học xong hoặc học song song với các môn học MH07- MH12 và MĐ13- MĐ19

- Tính chất của môđun: Là mô đun chuyên ngành bắt buộc.

II. MỤC TIÊU CỦA MÔ ĐUN

Học xong mô đun này người học có khả năng:

- Làm việc tại các nhà máy, các cơ sở sản xuất cơ khí với những kiến thức, kĩ năng nghề hàn TIG cơ bản.

- Giải thích đầy đủ thực chất, đặc điểm, công dụng của phương pháp hàn TIG

- Nhận biết đúng các loại vật liệu dùng trong công nghệ hàn TIG.

- Trình bày chích xác cấu tạo và nguyên lí làm việc của thiết bị hàn TIG.

- Vận hành, sử dụng thành thạo các loại thiết bị dụng cụ hàn TIG.

- Tính toán chế độ hàn phù hợp với chiều dày và tính chất của vật liệu.

- Hàn các mối hàn cơ bản ở mọi vị trí hàn đảm bảo độ sâu ngấu, đúng kích thước bản vẽ ít bị khuyết tật.

- Kiểm tra đánh giá đúng chất lượng của mối hàn, kết cấu hàn.

- Giải thích đúng các nguyên tắc an toàn và vệ sinh phân xưởng khi hàn hồ quang trong môi trường khí bảo vệ.

III. NỘI DUNG MÔ ĐUN

1. Nội dung tổng quát và phân phối thời gian:

Số TT	Tên các bài trong mô đun	Thời gian			
		Tổng số	Lí thuyết	Thực hành	Kiểm tra*
1	Vận hành thiết bị hàn TIG	10	3	7	
2	Hàn giáp mối không vát mép (hàn TIG)	10	3	7	
3	Hàn giáp mối có vát mép (hàn TIG)	10	3	7	
4	Hàn gấp mép tấm mỏng (hàn TIG)	10	2	7	
5	*Hàn góc không vát mép (hàn TIG)*	*10*	*2*	*7*	
6	Hàn góc có vát mép (hàn TIG)	10	2	7	
7	Kiểm tra mô đun				3
	Cộng	*60*	*15*	*42*	*3*

2. Nội dung chi tiết

Bài 5: Hàn góc không vát mép (hàn TIG)

Mục tiêu của bài:

Sau khi học xong bài học này người học sẽ có khả năng:

- Chuẩn bị phôi đúng kích thước bản vẽ, đảm bảo yêu cầu kĩ thuật.

- Chuẩn bị dụng cụ, thiết bị, vật liệu hàn đầy đủ an toàn.

- Chọn chế độ hàn (Ih, Uh, Vh, dq) và lưu lượng khí bảo vệ thích hợp với chiều dày, tính chất của vật liêu, kiểu liên kết hàn góc và vị trí hàn.

- Gá phôi hàn chắc chắn đúng kích thước bản vẽ, đảm bảo vị trí tương quan giữa các chi tiết.

- Xác định đúng góc nghiêng mỏ hàn, tầm với điện cực, phương pháp chuyển động que hàn, mỏ hàn khi hàn góc.

- Hàn các mối hàn góc không vát mép, ở các vị trí đúng kích thước bản vẽ, đảm bảo độ sâu ngấu, không rỗ khí lẫn xỉ, không cháy cạch, ít biến dạng kim loại.

- Làm sạch, kiểm tra, đánh giá đúng chất lượng mối hàn.
- Thực hiện tốt công tác an toàn và vệ sinh phân xưởng.

Nội dung của bài: *Thời gian: 10 h (LT: 2 h, TH:8 h)*

1: Chuẩn bị phôi hàn. *Thời gian: 2h*

2: Dụng cụ thiết bị hàn, vật liệu hàn. *Thời gian: 0,5h*

3: Chọn chế độ hàn. *Thời gian: 0,5h*

4: Kĩ thuật hàn góc. *Thời gian: 6h*

5: Kiểm tra mối hàn. *Thời gian: 0,5h*

6: An toàn lao động và vệ sinh phân xưởng *Thời gian: 0,5h*

IV. Điều kiện thực hiên mô đun

**) Vật liệu:*

- Thép tấm dày (1÷5) mm, thép tròn.
- Các loại thép định hình khác.
- Dây hàn ∅0,8÷∅2.0.
- Khí bảo vệ argon.
- Cực hàn không nóng chảy.

**) Dụng cụ và trang thiết bị:*

- Búa nắn phôi hàn, búa gõ xỉ hàn.
- Kìm hàn.
- Kìm rèn.
- Mát mài tay.
- Dũa tròn, dũa dẹt
- Bàn hàn.
- Máy hàn TIG.
- Kính hàn.
- Các loại dụng cụ đo, kiểm tra mối hàn.

- Clê các loại, mỏ lét.
- Trang bị bảo hộ lao động.
- Trang thiết bị phòng chống cháy nổ.
- Đầu VIDEO.
- Máy chiếu Overhead.

**) Học liệu*

- Bản vẽ các liên kết hàn.
- Bảng chế độ hàn TIG.
- Băng hình VIDEO về kĩ thuật hàn TIG.
- Giáo trình.
- Các tài liệu tra cứu liên quan.
- Giấy trong: vẽ sơ đồ nguyên lí các thiết bị hàn TIG.
- Vật thật: sản phẩm hàn và các loại phế phẩm của mối hàn TIG.

**) Nguồn lực khác*

- Môi trường dạy học: Phòng học, xưởng thực tập
- Các cửa hàng bán vật liệu hàn.
- Các cơ sở sản xuất cơ khí.

V. Phương pháp và nội dung đánh giá.

- *Kiểm tra đánh giá trước khi thực hiện mô đun:*

Được đánh giá bằng bài kiểm tra trắc nhiệm khách quan và thực hành đạt các yêu cầu của mô đun MĐ07.

- *Kiểm tra đánh giá trong khi thực hiện mô đun:*

Được đánh giá qua bài kiểm tra bằng trắc nghiệm tự luận và thực hành trong quá trình thực hiện các bài học có trong mô đun về kiến thức kĩ năng thái độ. Yêu cầu phải đạt được các mục tiêu của từng bài học có trong mô đun.

- *Kiểm tra sau khi kết thúc mô đun:*

**)Về kiến thức:*

- Được đánh giá qua bài kiểm tra viết trắc nghiệm tự luận, trắc nghiệm khách quan đạt các yêu cầu sau:

- Trình bày đặc điểm công dụng của công nghệ hàn hồ quang trong môi trường khí bảo vệ.

- Liệt kê đầy đủ các loại vật liệu hàn (Que hàn, điện cực hàn, khí bảo vệ)

- Tính toán chế độ hàn phù hợp với chiều dày, tính chất của vật liệu, vị trí hàn.

- Giải thích các qui định an toàn khi hàn hồ quang trong môi trường khí bảo vệ

**) Kĩ năng:* Được đánh giá bằng quan sát có bảng kiểm thang điểm, bằng kiểm tra chất lượng sản phẩm, đạt các yêu cầu sau:

- Nhận biết đúng các loại vật liệu hàn.

- Vận hành sử dụng hàn TIG thành thạo

- Kĩ thuật hàn các loại mối hàn trên thiết bị hàn TIG ở các vị trí

**) Thái độ:*

- Được đánh giá trong quá trình học tập và bằng quan sát có bảng kiểm đạt các yêu cầu sau:

- Có ý thức tự giác, tính kỉ luật cao, tinh thần trách nhiệm trong công việc, tinh thần hợp tác giúp đỡ nhau,

- Cẩn thận, tỷ mỉ, chính xác, tiết kiệm nguyên vật liệu trong công việc.

VI. Hướng dẫn thực hiện chương trình

1. Phạm vi áp dụng chương trình:

- Chương trình mô đun được sử dụng để giảng dạy cho trình độ Cao đẳng kĩ thuật cơ khí. SV có thể học từng mô đun để hành nghề và tích lũy đủ mô đun để nhận bằng tốt nghiệp.

2. Hướng dẫn một số điểm chính về phương pháp giảng dạy mô đun:

- GV trước khi dạy cần căn cứ vào nội dung tổng quát của mô đun và nội dung của từng bài học chuẩn bị đầy đủ các điều kiện thực hiện bài học để đảm bảo chất lượng giảng dạy.

- Trong quá trình giảng dạy GV sử dụng phim trong, máy chiếu OVERHEAD, PROJECTOR hoặc tranh treo tường thuyết trình về nguyên lí cấu tạo, phương pháp hàn và nguyên lí làm việc của máy hàn TIG, kĩ thuật hàn TIG, các liên kết hàn khác nhau ở các vị trí hàn khác nhau.

- Trong từng bài tập GV thao tác mẫu, giới thiệu hệ thống điều khiển tham số hàn, kết hợp giải thích tính năng tác dụng của từng công tắc, chiết áp trên mặt máy và thao tác hàn các mối hàn cơ bản cho SV quan sát.

- Tổ chức SV luyện tập theo nhóm, số lượng SV mỗi nhóm tuỳ theo số lượng thiết bị thực có, Hướng dẫn SV tự kiểm tra chất lượng bài tập bằng cách đối chiếu với mối hàn mẫu của GV.

- GV thường xuyên hỗ trợ kĩ năng điều chỉnh thông số hàn.

3. Những trọng tâm cần chú ý:

- Thực chất đặc điểm của công nghệ hàn TIG
- Vật liệu hàn: que hàn, khí bảo vệ, điện cực hàn
- Thiết bị dụng cụ hàn hồ quang trong môi trường khí bảo vệ (hàn TIG)
- Vận hành thiết bị hàn TIG
- Chọn chế độ hàn
- Kĩ thuật hàn các mối hàn cơ bản ở các vị trí khác nhau
- Kiểm tra đánh giá chất lượng mói hàn
- Công tác an toàn vệ sinh phân xưởng.

4. Tài kiệu tham khảo:

[1]. Nguyễn Thúc Hà, Bùi Văn Hạnh(2002), *Giáo trình công nghệ hàn, NXBGD*.

[2]. Ngô Lê Thông (2004), *Công nghệ hàn điện nóng chảy (tập 1 cơ sở lí thuyết)*, NBKHKT.

[3]. Hoàng Tùng (2004), *Sổ tay định mức tiêu hao vật liệu và năng lượng điện trong hàn,* NXBGD.

Phụ lục 8

Bảng kiểm KNTƯN cho SV

Nội dung: Hàn TIG

TT	Tiêu chí đánh giá kết quả phát triển KNTƯN	Mức độ đánh giá				
		0	1	2	3	4
1	Nhận thức về lao động của nghề hàn TIG					
2	Ứng xử nghề nghiệp phù hợp với lao động hàn TIG					
3	Nhận diện các vấn đề thách thức thực tiễn lao động hàn TIG.					
4	Nắm bắt cơ hội để trải nghiệm nghề nghiệp					
5	Tự đánh giá mức độ sự phù hợp của SV đối với hàn TIG					
6	Quản lí hành vi hàn TIG hướng theo yêu cầu của nghề					
Tổng điểm						
Điểm trung bình (ĐTB)						

Phụ lục 9:

BỘ XÂY DỰNG **TRƯỜNG CĐN VIỆT XÔ SỐ 1**	**CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM** **Độc lập-Tự do- Hạnh phúc**

CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO TRÌNH ĐỘ CAO ĐẲNG NGHỀ

TÊN NGHỀ: **CƠ KHÍ HÀN**

MÃ NGHỀ:

TRÌNH ĐỘ ĐÀO TẠO: **CAO ĐẲNG**

THỜI GIAN ĐÀO TẠO: **3 NĂM**

ĐỐI TƯỢNG TUYỂN SINH:

- Tốt nghiệp Trung học phổ thông và tương đương có đầy đủ sức khỏe.

SỐ LƯỢNG MÔN HỌC/MÔ ĐUN:

BẰNG CẤP SAU KHI TỐT NGHIỆP

I. MỤC TIÊU ĐÀO TẠO :

1. Kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp:

- Kiến thức:

+Chế tạo được phôi hàn theo yêu cầu kĩ thuật của bản vẽ bằng mỏ cắt khí bằng tay, máy cắt khí con rùa;

+Giải thích được các vị trí hàn (1G, 2G, 3G, 4G, 1F, 2F, 3F, 4F, 5G, 6G, 6GR);

+Hiểu được các ký hiệu vật liệu hàn, vật liệu cơ bản;

+Trình bày được phạm vi ứng dụng của các phương pháp hàn (SMAW, MAG/MIG, FCAW, SAW, TIG);

+Hiểu được nguyên lý, cấu tạo và vận hành thiết bị hàn (SMAW, MAG/MIG, FCAW, SAW, TIG);

+Hiểu được quy trình hàn áp dụng vào thực tế của sản xuất;

+Trình bày được nguyên lý cấu tạo, vận hành được các trang thiết bị hàn (SMAW, MAG/MIG, FCAW, SAW…);

+Cài đặt được chế độ hàn TIG trên máy hàn;

+Tính toán được chế độ hàn hợp lý;

+Trình bày được các khuyết tật của mối hàn (SMAW, MAG/MIG, FCAW, SAW, TIG) nguyên nhân và biện pháp đề phòng;

+Trình bày được các ký hiệu mối hàn, phương pháp hàn trên bản vẽ kĩ thuật;

+Trình bày và giải thích được quy trình hàn, chọn được vật liệu hàn, áp dụng vào thực tế của sản xuất;

+Phân tích được quy trình kiểm tra ngoại dạng mối hàn theo tiêu chuẩn Quốc tế (AWS);

+Giải thích được các ký hiệu vật liệu hàn, vật liệu cơ bản;

+Biết các biện pháp an toàn phòng cháy, chống nổ và cấp cứu người khi bị tai nạn xẩy ra;

+Trình bày và giải thích được quy trình hàn, chọn được vật liệu hàn, áp dụng vào thực tế của sản xuất;

+Giải thích được các ký hiệu vật liệu hàn, vật liệu cơ bản;

+Tính toán được chế độ hàn thích hợp khi thực hiện các nhiệm vụ, công việc hàn cụ thể;

+Hiểu được nội dung thiết lập một quy trình hàn;

+Hiểu được các ký hiệu mối hàn, phương pháp hàn trên bản vẽ tiêu chuẩn kĩ thuật với trình độ Anh văn chuyên ngành;

+Trình bày được nguyên lý, vận hành máy xử lý nhiệt của mối hàn;

+Biết phân tích, tổng hợp, đánh giá tiến độ thi công, ứng xử, giao tiếp;

+Giải thích được ký hiệu mối hàn, phương pháp hàn từ Anh ngữ.

- Kĩ năng:

+Chế tạo được phôi hàn theo yêu cầu kĩ thuật của bản vẽ bằng mỏ cắt khí bàng tay, máy cắt khí con rùa;

+Gá lắp được các kết hàn theo các vị trí khác nhau theo yêu cấu kĩ thuật;

+Vận hành, điều chỉnh được chế độ hàn trên máy hàn (SMAW, MAG/MIG, FCAW, SAW, TIG);

+Đấu nối được thiết bị hàn (SMAW, MAG/MIG, FCAW, TIG) một cách thành thạo;

+Chọn được chế độ hàn hợp lý cho các phương pháp hàn (SMAW, MAG/MIG, FCAW, SAW, TIG);

+Hàn được các mối hàn bằng phương pháp hàn Hồ quang tay (SMAW), có kết cấu đơn giản đến phức tạp, như mối hàn góc (1F – 4F), mối hàn giáp mối từ (1G – 4G), mối hàn ống từ vị trí hàn (1G , 2G, 5G, 6G) của thép các bon thường, có chất lượng mối hàn theo yêu cầu kĩ thuật của bản vẽ;

+Hàn được các mối hàn MAG/ MIG vị tri hàn 1F - 3F, 1G - 4G đảm bảo yêu cầu kĩ thuật;

+Hàn được các mối hàn TIG căn bản, nâng cao;

+Hàn được các mối hàn SAW vị trí 1F, 2F, 1G đảm bảo yêu cầu kĩ thuật;

+Hàn được thép hợp kim bằng phương pháp xử lý nhiệt theo yêu cầu;

+Sửa chữa được các mối hàn bị sai hỏng, biết nguyên nhân và biện pháp khắc phục hay đề phòng;

+Có khả năng làm việc theo nhóm, độc lập;

+Xử lý được các tình huống kĩ thuật trong thực tế thi công;

+Bảo dưỡng được thiết bị, dụng cụ và phòng chống cháy nổ của nghề Hàn;

+Quản lý, kiểm tra và giám sát quá trình thực hiện công việc của cá nhân, tổ, nhóm lao động;

+Hướng dẫn, bồi dưỡng kĩ năng nghề cho thợ bậc thấp.

2. Chính trị, đạo đức, Thể chất và quốc phòng

- *Chính trị, đạo đức:*

+Có hiểu biết một số kiến thức phổ thông về chủ nghĩa Mác – Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và Hiến pháp, Pháp luật và Luật Lao động;

+ Nắm vững quyền và nghĩa vụ của người công dân nước Cộng hoà Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam;

+ Có hiểu biết về đường lối phát triển kinh tế của Đảng, truyền thống của giai cấp công nhân Việt Nam, phát huy truyền thống của giai cấp công nhân Việt Nam nói chung và của người thợ hàn nói riêng;

+ Có khả năng làm việc độc lập, làm việc theo nhóm, sáng tạo ứng dụng kĩ thuật, công nghệ vào công việc, giải quyết các tình huống kĩ thuật phức tạp trong thực tế;

+ Có đạo đức, lương tâm nghề nghiệp, ý thức kỉ luật, tác phong công nghiệp nhằm tạo điều kiện sau khi tốt nghiệp có khả năng tìm việc làm, tự tạo việc làm hoặc tiếp tục học lên trình độ cao hơn.

- *Thể chất và quốc phòng:*

+Biết giữ gìn vệ sinh cá nhân và vệ sinh môi trường, có thói quen rèn luyện thân thể, đạt tiêu chuẩn sức khoẻ theo quy định nghề đào tạo;

+ Có những kiến thức, kĩ năng cơ bản cần thiết theo chương trình Giáo dục quốc phòng - An ninh;

+ Có ý thức tổ chức kỉ luật và tinh thần cảnh giác cách mạng, sẵn sàng thực hiện nghĩa vụ bảo vệ Tổ quốc.

3 . Cơ hội việc làm.

II. THỜI GIAN CỦA KHÓA HỌC VÀ THỜI GIAN THỰC HỌC TỐI THIỂU:

1. Thời gian đào tạo : 131 tuần

2. Phân bố thời gian 1 khóa học:

2.1. Thời gian của khoá học và thời gian thực học tối thiểu:

- Thời gian đào tạo: 3 năm
- Thời gian học tập: 131 tuần
- Thời gian thực học tối thiểu: 3730 giờ
- Thời gian ôn, kiểm tra hết môn học, mô đun và thi tốt nghiệp: 210 giờ; (Trong đó thi tốt nghiệp: 60 giờ)

2.2. Phân bổ thời gian thực học tối thiểu:

- Thời gian học lý thuyết: 1079 giờ; ;
- Thời gian học thực hành: 2332 giờ
- Thời gian kiểm tra 319 giờ

III. DANH MỤC MÔN HỌC, MÔ ĐUN ĐÀO TẠO, THỜI GIAN VÀ PHÂN BỔ THỜI GIAN

Mã MH, MĐ	Tên môn học, mô đun	Tổng số giờ	Trong đó		
			Lý thuyết (giờ)	Thực hành (giờ)	Kiểm tra
MH 01	Chính trị	90	60	24	6
MH 02	Pháp luật	30	21	7	2
MH 03	Giáo dục thể chất	60	4	52	4
MH 04	Giáo dục quốc phòng - An ninh	75	58	13	4
MH 05	Tin học	75	17	54	4
MH 06	Ngoại ngữ (Anh văn)	120	60	50	10
MH 07	Vẽ kĩ thuật cơ khí	90	30	50	10
MH 08	Dung sai lắp ghép và đo lường kĩ thuật	45	24	14	7
MH 09	Vật liệu cơ khí	45	25	13	7
MH 10	Cơ kĩ thuật	60	40	12	8

MH 11	Kĩ thuật điện - Điện tử công nghiệp	45	27	11	7
MH 12	Kĩ thuật an toàn và bảo hộ lao động	30	13	11	6
MH 13	Anh văn chuyên ngành	90	40	46	4
MĐ 14	Chế tạo phôi hàn	150	37	104	9
MĐ 15	Gá lắp kết cấu hàn	60	15	37	8
MH 16	Quy trình hàn	75	30	41	4
MĐ 17	Hàn hồ quang tay cơ bản	240	54	170	16
MĐ 18	Hàn hồ quang tay nâng cao	180	20	149	11
MH 19	Tính toán kết cấu hàn	60	48	4	8
MĐ 20	Hàn MIG/MAG cơ bản	90	23	57	10
MĐ 21	Hàn MIG/MAG nâng cao	90	8	72	10
MĐ 22	Hàn TIG cơ bản	90	18	63	9
MĐ 23	Hàn TIG nâng cao	90	12	70	8
MH 24	Kiểm tra và đánh giá chất lượng mối hàn theo tiêu chuẩn quốc tế	75	42	8	5
MH 25	Tổ chức quản lý sản xuất	45	20	22	3
MĐ 26	Hàn ống công nghệ cao	165	18	138	9
MĐ 27	Hàn tiếp xúc (hàn điện trở)	60	14	37	9
MĐ 28	Hàn tự động dưới lớp thuốc	60	20	32	8
MĐ 29	Thực tập tốt nghiệp – thực tập sản xuất	450	89	339	22
MĐ 30	Cắt kim loại tấm bằng máy cắt CNC	60	14	40	6
MĐ 31	Hàn khí	120	28	103	9
MĐ 32	Hàn vẩy	60	8	44	8
MĐ 33	Hàn kim loại và hợp kim màu	80	10	62	8
MĐ 34	Hàn gang	60	10	42	8
MĐ 35	Hàn đắp	75	25	44	6
MH 36	Hệ thống quản lý chất lượng ISO	30	20	6	4
MĐ 37	Robot hàn	80	30	41	9
MĐ 38	Hàn hồ quang dây lõi thuốc (FCAW) cơ bản	90	21	61	8
MĐ 39	Hàn hồ quang dây lõi thuốc (FCAW) nâng cao	60	7	45	8
MĐ 40	Nguội cơ bản	60	7	45	8
MĐ 41	Hàn thép hợp kim	120	12	99	9
Tổng cộng		**3730**	**1079**	**2332**	**319**

Phụ lục 10

CỘNG HÒA XÃ HỘI CHỦ NGHĨA VIỆT NAM

Độc lập – Tự do – Hạnh phúc

BẢN NHẬN XÉT TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

Đề tài: **Phát triển kĩ năng thích ứng nghề qua thực hành, thực tập nghề nghiệp cho sinh viên cao đẳng kĩ thuật**

Chuyên ngành: Lí luận và Phương pháp dạy học bộ môn Kĩ thuật công nghiệp

Mã số: 62.14.01.11

Nghiên cứu sinh: Nguyễn Thành Long

Người nhận xét: ……

Cơ quan công tác:……...

Nội dung nhận xét

1. Tính cấp thiết, ý nghĩa khoa học của đề tài:

……

2. Sự phù hợp với chuyên ngành và mã số chuyên ngành

……

2. Các phương pháp nghiên cứu

……

4. Những kết quả nghiên cứu mới của đề tài

5. Kết luận

Cấu trúc nội dung trong bản tóm tắt luận án cho thấy, nội dung luận án đã đáp ứng tốt các yêu cầu đối với một luận án tiến sĩ và có thể đưa ra bảo vệ tại Hội đồng chấm luận án cấp Trường để nhận học vị tiến sĩ.

Hà Nội, ngày 05 tháng 02 năm 2017

Xác nhận của cơ quan nơi chuyên gia công tác **Người nhận xét**

(Tên chuyên gia)

Phụ lục 11

Danh sách chuyên gia đóng góp ý kiến cho luận án

STT	Họ tên, học hàm – học vị	Cơ quan công tác
I	**Những chuyên gia về lĩnh vực giáo dục học**	
1	GS.TS Nguyễn Xuân Lạc	ĐHBK Hà Nội
2	PGS.TS Lê Huy Hoàng	ĐHSP Hà Nội
3	PGS.TS Đặng Thành Hưng	ĐHSP Hà Nội 2
4	PGS.TS Nguyễn Trọng Khanh	ĐHSP Hà Nội
5	PGS.TS Nguyễn Văn Khôi	ĐHSP Hà Nội
6	PGS.TS Đặng Văn Nghĩa	ĐHSP Hà Nội
7	PGS.TS Nguyễn Văn Khải	ĐHSP Đại học Thái Nguyên
8	PGS.TS Phạm Ngọc Thắng	ĐHSPKT-Hưng Yên
9	TS Nguyễn Hoài Nam	ĐHSP Hà Nội
10	TS. Nguyễn Thị Hương Giang	ĐHBK Hà Nội
II	**Những giảng viên CĐKT cơ khí**	
11	TS. Nguyễn Văn Bảy	Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp
12	ThS. Trần Nam Toàn	Cao đẳng nghề Cơ khí Nông nghiệp
13	ThS. Lê Thị Thu	Cao đẳng công nghệ và kinh tế Hà Nội
14	ThS. Vũ Xuân Lãng	Cao đẳng Cơ khí Xây dựng Việt Xô số 1
15	KS. Phùng Đức Trị	Cao đẳng Cơ khí Xây dựng Việt Xô số 1
16	ThS. Phan Trung Kiên	Cao đẳng Cơ khí Xây dựng Việt Xô số 1
17	ThS. Đốc Văn Đồng	Cao đẳng Cơ khí Xây dựng Việt Xô số 1
18	ThS. Tạ Văn Năm	Cao đẳng Cơ khí Xây dựng Việt Xô số 1
19	ThS. Đỗ Văn Phi	Cao đẳng Cơ khí Xây dựng Việt Xô số 1
20	ThS. Nguyễn Văn Thạo	Cao đẳng Kinh tế Kĩ thuật Vĩnh Phúc
21	Cù Xuân Chiều	Cao đẳng Cơ khí Xây dựng Việt Xô số 1