

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN**

HÀ MỸ HẠNH

**PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI
CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM
KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO
THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ**

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2015

BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

HÀ MỸ HẠNH

**PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI
CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM
KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO
THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ**

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

LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

Người hướng dẫn: PGS.TS. NGUYỄN THỊ TÍNH

THÁI NGUYÊN - 2015

LỜI CAM ĐOAN

Tôi xin cam đoan đây là công trình nghiên cứu của riêng tôi. Các số liệu, kết quả nghiên cứu của luận án là khách quan, trung thực và chưa từng được ai công bố trong bất kỳ công trình khoa học nào khác.

Thái Nguyên, tháng 8 năm 2015

Tác giả luận án

Hà Mỹ Hạnh

MỤC LỤC

LỜI CAM ĐOAN	i
MỤC LỤC.....	ii
DANH MỤC CÁC BẢNG.....	vii
DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ.....	viii
MỞ ĐẦU	1
1. Lý do chọn đề tài.....	1
2. Mục đích nghiên cứu.....	3
3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu	3
4. Giả thuyết khoa học	3
6. Phạm vi nghiên cứu.....	4
7. Phương pháp nghiên cứu.....	4
8. Những luận điểm khoa học cần bảo vệ	6
9. Đóng góp mới của đề tài	7
10. Cấu trúc của đề tài.....	7
Chương 1. CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ	8
1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề	8
1.1.1. Trên thế giới.....	8
1.1.2. Ở Việt Nam	12
1.2. Một số khái niệm công cụ	17
1.2.1. Năng lực	17
1.2.2. Hoạt động xã hội	19
1.2.3. Năng lực hoạt động xã hội	22
1.2.4. Phát triển năng lực hoạt động xã hội.....	24
1.3. Những vấn đề cơ bản về phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.....	26
1.3.1. Đặc điểm tâm lý của SV.....	26
1.3.2. Đặc điểm về môi trường sống, giao tiếp, học tập và hoạt động xã hội đặc thù của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.....	27

1.3.3. Các thành tố trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc	29
1.3.4. Các con đường phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc	41
1.4. Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC	45
1.4.1. Đặc trưng và tác động của đào tạo theo HCTC tới NLHĐXH	45
1.4.2. Yêu cầu đặt ra cho phát triển NLHĐXH trong đào tạo theo tín chỉ	46
1.4.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP trong đào tạo theo HCTC	49
Kết luận chương 1	53
Chương 2. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SV CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ	54
2.1. Khái quát về các trường đại học thuộc khu vực miền núi phía Bắc	54
2.2. Phân tích chương trình đào tạo ở các trường ĐHSP hiện nay đối với việc phát triển NLHĐXH	55
2.3. Những nghiên cứu thực tiễn phát triển NLHĐXH	56
2.4. Tổ chức khảo sát thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC	58
2.4.1. Mục đích khảo sát	58
2.4.2. Đối tượng khảo sát	59
2.4.3. Phương pháp khảo sát	59
2.5. Kết quả khảo sát	59
2.5.1. Nhận thức của GV, SV về việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc	59
2.5.2. Thực trạng về nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc	62
2.5.3. Thực trạng về phương pháp phát triển NLHĐXH cho SV khu vực miền núi phía Bắc	70
2.5.4. Thực trạng về các con đường phát triển NLHĐXH cho SV khu vực miền núi phía Bắc	73

2.5.5. Ưu và nhược điểm của phương thức đào tạo theo HCTC trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP	75
2.5.6. Thực trạng về những khó khăn trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP	77
2.5.7. Thực trạng về NLHĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc	79
2.6. Đánh giá chung về thực trạng	80
Kết luận chương 2	82
Chương 3. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ.....	
3.1. Nguyên tắc xây dựng biện pháp.....	83
3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu.....	83
3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính đối tượng	83
3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn	83
3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả.....	84
3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống.....	84
3.2. Các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.....	85
3.2.1. Xác định quy trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc phù hợp với phương thức đào tạo theo HCTC.....	85
3.2.2. Các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.....	88
3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp	117
Kết luận chương 3	118
Chương 4. THỰC NGHIỆM CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SV ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ.....	
4.1. Khái quát chung về thực nghiệm sư phạm.....	119
4.1.1. Mục đích thực nghiệm	119
4.1.2. Đối tượng thực nghiệm	119
4.1.3. Nội dung thực nghiệm.....	120
4.1.4. Phương pháp thực nghiệm	121

4.1.5. Tiêu chí đo và đánh giá	122
4.1.6. Phương pháp xử lý số liệu.....	125
4.2. Đánh giá và nhận xét kết quả thực nghiệm	128
4.2.1. Phân tích kết quả thực nghiệm đợt 1	128
4.2.2. Phân tích kết quả thực nghiệm đợt 2.....	136
Kết luận chương 4	147
KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ	148
1. Kết luận	148
2. Khuyến nghị	149
DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN	151
TÀI LIỆU THAM KHẢO	152
PHỤ LỤC	161

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

STT	Chữ viết tắt	Nội dung chữ viết tắt
1	CĐR	Chuẩn đầu ra
2	CMHS	Cha mẹ học sinh
3	ĐHSP	Đại học sư phạm
4	ĐHTN	Đại học Thái Nguyên
5	ĐHTT	Đại học Tân Trào
6	GV	Giảng viên
7	HCTC	Học chế tín chỉ
8	HĐXH	Hoạt động xã hội
9	HTHT	Học tập hợp tác
10	HĐTN	Hoạt động trải nghiệm
11	HTTCDH	Hình thức tổ chức dạy học
12	KTĐG	Kiểm tra, đánh giá
13	LVN	Làm việc nhóm
14	NLHĐXH	Năng lực hoạt động xã hội
15	NVSP	Nghiệp vụ sư phạm
16	PP	Phương pháp
17	RLNVSP	Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm
18	SV	Sinh viên
19	TNCSHCM	Thanh niên cộng sản Hồ Chí Minh
20	TNTPHCM	Thiếu niên tiên phong Hồ Chí Minh
21	TNC	Tự nghiên cứu

DANH MỤC CÁC BẢNG

Bảng 2.7.	Ưu và nhược điểm của phương thức đào tạo theo HCTC trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP	76
Bảng 2.9.	Đánh giá của GV và SV về thực trạng NLHĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc	79
Bảng 3.1.	Tổng hợp mục tiêu	92
Bảng 3.2.	Lịch trình chung	93
Bảng 3.3.	Lịch trình cụ thể.....	94
Bảng 4.1.a.	Nhóm thực nghiệm và đối chứng đợt 1	119
Bảng 4.1.b.	Nhóm thực nghiệm và đối chứng đợt 2	120
Bảng 4.2.	Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn GDH của các nhóm TN và ĐC đợt 1	130
Bảng 4.3.	Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ của các nhóm TN và ĐC đợt 1	131
Bảng 4.4.	Kết quả kỹ năng HĐXH sau thực nghiệm đợt 1 của các nhóm TN và ĐC	132
Bảng 4.5.	So sánh kết quả kỹ năng HĐXH trước và sau TN đợt 1 của nhóm TN ...	133
Bảng 4.6.	Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn GDH của các nhóm TN và ĐC đợt 2.....	140
Bảng 4.7.	Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ của các nhóm TN và ĐC đợt 2	142
Bảng 4.8.	Kết quả kỹ năng HĐXH sau thực nghiệm đợt 1 của các nhóm TN và ĐC	142
Bảng 4.9.	So sánh kết quả kỹ năng HĐXH trước và sau TN đợt 1 của nhóm TN ...	143

DANH MỤC CÁC BIỂU ĐỒ

Biểu đồ 2.1.a.	Nhận thức của GV về ý nghĩa việc phát triển NLHĐXH.....	60
Biểu đồ 2.1.b.	Nhận thức của SV về ý nghĩa việc phát triển NLHĐXH.....	61
Biểu đồ 2.2.a.	Ý kiến của GV về kiến thức HĐXH đã trang bị.....	62
Biểu đồ 2.2.b.	Ý kiến của SV về kiến thức HĐXH đã trang bị.....	64
Biểu đồ 2.3.a.	Ý kiến của GV về những kỹ năng đã được rèn luyện.....	65
Biểu đồ 2.3.b.	Ý kiến của GV về những kỹ năng đã được rèn luyện.....	66
Biểu đồ 2.4.a.	Ý kiến của GV về những thái độ đã được bồi dưỡng.....	68
Biểu đồ 2.4.b.	Ý kiến của SV về những thái độ đã được bồi dưỡng	69
Biểu đồ 2.5.a.	Ý kiến của GV về phương pháp phát triển NLHĐXH	70
Biểu đồ 2.5.b.	Ý kiến của SV về phương pháp phát triển NLHĐXH	72
Biểu đồ 2.6.a.	Ý kiến của GV về các con đường phát triển NLHĐXH	73
Biểu đồ 2.6.a.	Ý kiến của SV về các con đường phát triển NLHĐXH.....	74
Biểu đồ 2.8.	Những khó khăn của GV trong việc phát triển NLHĐXH.....	77
Biểu đồ 4.1.	Kết quả kiểm tra kỹ năng HĐXH đầu vào đợt 1 của nhóm TN và ĐC	129
Biểu đồ 4.2a.	Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 1 của nhóm TN1 và ĐC1	130
Biểu đồ 4.2b.	Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 1 của nhóm TN2 và ĐC2	130
Biểu đồ 4.3a.	Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 1 của nhóm TN1 và ĐC1	131
Biểu đồ 4.3b.	Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 1 của nhóm TN2 và ĐC2.....	131
Biểu đồ 4.4.	Kết quả kỹ năng HĐXH sau TN đợt 1 của nhóm TN và ĐC	133
Biểu đồ 4.5a.	Kết quả bài kiểm tra đầu vào đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3.....	137
Biểu đồ 4.5b.	Kết quả bài kiểm tra đầu vào đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4.....	137
Biểu đồ 4.6a.	Kết quả TBC các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN3 và ĐC3	138
Biểu đồ 4.6b.	Kết quả TBC các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN4 và ĐC4.....	138
Biểu đồ 4.7a.	Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3	139

Biểu đồ 4.7b.	Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3	139
Biểu đồ 4.8a.	Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4	140
Biểu đồ 4.8b.	Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4	140
Biểu đồ 4.9a.	Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3	141
Biểu đồ 4.9b.	Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3	141
Biểu đồ 4.10a.	Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4	141
Biểu đồ 4.10b.	Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4	141

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Nhà giáo là nhân tố quyết định chất lượng giáo dục - đào tạo, muốn nâng cao chất lượng giáo dục trước hết phải nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên và chất lượng đào tạo đội ngũ giáo viên. Trong thời kỳ kinh tế tri thức, hội nhập quốc tế và khu vực đòi hỏi người giáo viên ngoài năng lực chuyên môn, năng lực NVSP còn phải có các năng lực khác như năng lực xã hội, năng lực phát triển nghề nghiệp, ngoại ngữ và tin học. Trong các năng lực nêu trên năng lực xã hội của người giáo viên có một vai trò vô cùng quan trọng, nó giúp giáo viên hoạt động thành công, hiệu quả trong mọi môi quan hệ trong gia đình, xã hội, trong lao động nghề nghiệp, đồng thời giúp giáo viên tham gia, tổ chức có hiệu quả các HĐXH cho học sinh trên địa bàn. Với lý do trên sự cần thiết phải có những định hướng về phát triển năng lực xã hội cho giáo viên trong đào tạo và phát triển nghề nghiệp giáo viên nhằm đáp ứng yêu cầu xã hội, vì vậy mà Nghị quyết 29/TW tháng 11 năm 2013 có chỉ đạo: “Tiếp tục đổi mới mạnh mẽ và đồng bộ các yếu tố cơ bản của giáo dục, đào tạo theo hướng coi trọng phát triển phẩm chất, năng lực của người học. Trên cơ sở mục tiêu đổi mới giáo dục và đào tạo, cần xác định rõ và công khai mục tiêu, chuẩn đầu ra của từng bậc học, môn học, chương trình, ngành và chuyên ngành đào tạo. Coi đó là cam kết bảo đảm chất lượng của cả hệ thống và từng cơ sở giáo dục, đào tạo; là căn cứ giám sát, đánh giá chất lượng giáo dục, đào tạo. Đổi mới chương trình nhằm phát triển năng lực và phẩm chất người học, hài hòa đức, trí, thể, mỹ; dạy người, dạy chữ và dạy nghề. Đổi mới nội dung giáo dục theo hướng tinh giản, hiện đại, thiết thực, phù hợp với lứa tuổi, trình độ và ngành nghề; tăng thực hành, vận dụng kiến thức vào thực tiễn. Chú trọng giáo dục nhân cách, đạo đức, lối sống, tri thức pháp luật và ý thức công dân...” [2].

NLHĐXH là một năng lực thành phần trong năng lực xã hội của người giáo viên, nó được hình thành, phát triển từ khi học sinh tham gia vào các hoạt động ở nhà trường phổ thông, đồng thời được củng cố, hoàn thiện và phát triển mạnh mẽ trong quá trình đào tạo ở nhà trường Sư phạm. Nhờ có NLHĐXH giáo viên có thể thường xuyên giữ mối liên hệ giữa nhà trường, gia đình, xã hội và tổ chức có hiệu quả hoạt động trải nghiệm cuộc sống xã hội cho học sinh, tạo sự ảnh hưởng tích cực tới cộng đồng, dân tộc, có kỹ năng vận động cha mẹ học sinh cho con đến trường,

phối hợp với nhà trường để giáo dục học sinh, huy động cộng đồng xã hội phát triển giáo dục, nâng cao đời sống văn hóa cộng đồng, đẩy mạnh xã hội hóa giáo dục. Ngoài ra, phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP còn góp phần hình thành và phát triển năng lực khác cho SV trong quá trình đào tạo như: năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp, năng lực cá thể.

Khu vực miền núi phía Bắc có nhiều dân tộc và con em đồng bào dân tộc đang sinh sống, học tập; họ có bản sắc văn hóa dân tộc khác nhau, nơi đây trình độ kinh tế, văn hóa, xã hội, dân trí kém phát triển hơn so với vùng xuôi vì vậy người dân chưa nhận thức đúng được tầm quan trọng của việc học, còn một bộ phận người dân chưa nhận thức đúng các chủ trương, đường lối, chính sách của Đảng và Nhà nước về xây dựng, bảo vệ tổ quốc, dễ bị kẻ địch lôi cuốn thực hiện cuộc triển tranh diễn biến hòa bình, phá hoại công cuộc xây dựng, bảo vệ tổ quốc.

Cha mẹ học sinh, học sinh dân tộc khu vực miền núi phía Bắc là đối tượng phục vụ chính của giáo viên và SV các trường đại học sư phạm khu vực miền núi phía Bắc sau khi tốt nghiệp. Vì vậy đòi hỏi giáo viên miền núi phía Bắc và SV Sư phạm sau khi tốt nghiệp ngoài năng lực chuyên môn, năng lực giáo dục, năng lực NVSP phải có năng lực cảm hóa thuyết phục cha mẹ học sinh cho con đến trường, năng lực vận động cộng đồng, dân bản nhận thức và chấp hành các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước, năng lực thuyết phục cộng đồng, học sinh bài trừ các phong tục tập quán lạc hậu, giữ gìn phát huy các giá trị di sản văn hóa của dân tộc, cộng đồng, địa phương... Các năng lực đó chính là NLHĐXH của người giáo viên.

Đào tạo theo HCTC ở các trường ĐHSP đã đem lại những lợi ích cho người học như giúp SV tự chủ trong học tập, học theo năng lực và học theo nhu cầu, tự học theo tiến độ cá nhân, với ý nghĩa đó nó góp phần tích cực trong phát triển NLHĐXH cho SV, tuy nhiên bên cạnh đó đào tạo theo học chế tín chỉ làm cho các lớp học hành chính của SV bị phá vỡ, ảnh hưởng tới việc tổ chức hoạt động tập thể của SV, sự tham gia các HĐXH, hoạt động trải nghiệm của SV. Chính những điều trên đã ảnh hưởng không tốt tới quá trình phát triển NLHĐXH của SV các trường ĐHSP nói chung và SV trường ĐHSP khu vực miền núi nói riêng.

Đa số SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc xuất thân từ nông thôn, từ vùng núi và là con em đồng bào dân tộc, đồng thời chịu sự ảnh hưởng không tốt của mặt trái trong đào tạo theo HCTC vì vậy phần lớn SV còn có những hạn chế sau đây:

SV thiếu tự tin khi đứng trước đám đông, tỏ ra lúng túng, e ngại, lo sợ, không dám bộc lộ ý kiến của bản thân khi tham gia vào các hoạt động dạy học, giáo dục, hạn chế về kỹ năng thuyết phục người khác, thiếu tính chủ động trong tham gia các HĐXH, hoạt động tập thể và giải quyết vấn đề,... Vì vậy, việc phát triển NLHĐXH cho SV trường đại học sư phạm khu vực miền núi phía Bắc là rất cần thiết.

Thực tế cho thấy giáo viên khu vực miền núi phía Bắc còn một số hạn chế về NLHĐXH, do nhiều nguyên nhân khác nhau trong đó có một nguyên nhân là do quá trình đào tạo giáo viên trong các nhà trường Sư phạm chưa thực sự quan tâm đến phát triển NLHĐXH cho sinh viên.

Xuất phát từ những lý do trên mà chúng tôi chọn đề tài nghiên cứu: ***“Phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên các trường Đại học Sư phạm khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo học chế tín chỉ”***.

2. Mục đích nghiên cứu

Phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC là nhằm đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên phù hợp với xu hướng đổi mới giáo dục hiện nay.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu

Quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ở các trường ĐHSP.

3.2. Đối tượng nghiên cứu

Các biện pháp tổ chức dạy học và giáo dục phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

4. Giả thuyết khoa học

NLHĐXH là một trong những năng lực thành phần trong năng lực xã hội của người giáo viên đáp ứng yêu cầu của nghề dạy học hiện nay. Do nhiều nguyên nhân khác nhau, NLHĐXH của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC vẫn còn hạn chế về nhận thức, kỹ năng, thái độ về HĐXH. Nếu xây dựng được các biện pháp đồng bộ từ khâu phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế; tổ chức dạy học tích hợp; tổ chức hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm; thiết kế và tổ chức hoạt động trải nghiệm; phát triển môi trường trải nghiệm thực tế đến đổi mới kiểm tra đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH thì sẽ phát triển

NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc góp phần nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên.

5. Nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài

5.1. Xây dựng cơ sở lý luận về phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP trong đào tạo theo HCTC.

5.2. Khảo sát thực trạng phát triển NLHĐXH của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

5.3. Đề xuất các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

5.4. Tổ chức thực nghiệm sư phạm nhằm xác định tính hiệu quả và khả thi của các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

6. Phạm vi nghiên cứu

- *Về nội dung nghiên cứu:*

+ Đề tài tập trung nghiên cứu biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC theo tiếp cận góc độ giáo dục.

+ Thực nghiệm được giới hạn trong dạy học môn GDH, PPCTĐĐ tại trường ĐHSP - ĐHTN và trường Đại học Tân Trào.

- *Về khách thể điều tra và địa bàn nghiên cứu:* Chúng tôi tiến hành nghiên cứu thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP trong đào tạo theo HCTC trên 450 SV, 200 cán bộ GV của 3 trường ĐHSP - ĐHTN, Đại học Hùng Vương và Đại học Tây Bắc.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận

7.1.1. Quan điểm hệ thống

Nghiên cứu phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong mối quan hệ với mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo của trường ĐHSP, hoạt động thực tế trải nghiệm nghề nghiệp của SV tại các trường phổ thông khu vực miền núi phía Bắc.

7.1.2. Quan điểm thực tiễn

Nghiên cứu phát triển NLHĐXH cho trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc gắn với các chính sách xã hội, chính sách dân tộc vùng miền, gắn với phong tục tập quán của dân tộc khu vực miền núi phía Bắc, gắn với thực tiễn phát triển văn hóa, xã hội ở khu vực miền núi phía Bắc.

7.1.3. Quan điểm hoạt động, nhân cách

Nghiên cứu phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc thông qua hoạt động dạy học, hoạt động trải nghiệm thực tiễn của sinh viên ở trường ĐHSP và các hoạt động thực hành, thực tiễn ở các trường phổ thông, hoạt động giáo dục cộng đồng, hoạt động từ thiện, công tác xã hội tại khu vực miền núi phía Bắc.

7.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

Chúng tôi sử dụng phối hợp một số phương pháp để giải quyết nhiệm vụ nghiên cứu của đề tài như:

7.2.1. Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết

Phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá các nguồn tài liệu, văn bản trong và ngoài nước để tìm hiểu các khái niệm, các thuật ngữ, các vấn đề lý luận có liên quan đến đề tài, trên cơ sở đó tổng hợp kiến thức để tạo ra hệ thống, thấy được mối quan hệ biện chứng giữa các vấn đề lý luận, từ đó hiểu đầy đủ, toàn diện, sâu sắc lý thuyết.

7.2.2. Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn

Chúng tôi sử dụng nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn để khảo sát thực trạng NLHĐXH và thực trạng phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường ĐHSP, làm cơ sở để xây dựng các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP nhằm đảm bảo tính chân thực, khách quan của đối tượng nghiên cứu.

- *Phương pháp quan sát*: Lập phiếu quan sát các nhóm NLHĐXH của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

- *Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi (anket)*: nhằm khảo sát thực trạng việc NLHĐXH và phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

- *Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia* về bộ công cụ, về nội dung các kỹ năng phát triển NLHĐXH cho SV và hình thức thực nghiệm ở trường ĐHSP - ĐHTN, Đại học Tân Trào.

- *Phương pháp phỏng vấn:* chúng tôi sử dụng phương pháp phỏng vấn để tiến hành phỏng vấn GV, SV về những vấn đề chưa rõ trong quá trình phát triển NLHĐXH nhằm làm sáng tỏ thực trạng và các kết quả thực nghiệm.

- *Phương pháp thực nghiệm:* Thông qua thực nghiệm để xem xét tính khả thi, tính hiệu quả của các biện pháp được đề xuất từ đó chứng minh tính đúng đắn của giả thuyết khoa học.

7.2.3. Phương pháp hỗ trợ

Sử dụng phương pháp thống kê toán học, tin học để xử lý kết quả điều tra thực trạng, kết quả thực nghiệm sư phạm. Qua đó phân tích, so sánh, tổng hợp, rút ra những nhận định.

8. Những luận điểm khoa học cần bảo vệ

Trên cơ sở vấn đề nghiên cứu, luận án chứng minh những luận điểm khoa học sau:

8.1. Phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC phải chú ý tới đặc thù riêng của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc cũng như đặc thù của học chế tín chỉ: phát huy tối đa tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV trong các hoạt động tuyên truyền, thuyết phục đồng bào dân tộc thiểu số về các vấn đề kinh tế, dân số, môi trường, y tế, giáo dục và các hoạt động trải nghiệm thực tiễn khu vực miền núi phía Bắc.

8.2. Phát triển NLHĐXH cho SV sư phạm khu vực miền núi phía Bắc là đòi hỏi tất yếu trong các trường ĐHSP hiện nay nhằm đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên, phát triển NLHĐXH cho sinh viên sư phạm được xác định từ khâu phát triển chương trình đào tạo nói chung và phát triển chương trình các môn học nói riêng đến tổ chức dạy học, tổ chức hoạt động trải nghiệm; phát triển môi trường và đổi mới kiểm tra đánh giá.

8.3. Những bất cập về nhận thức, chương trình đào tạo, tổ chức dạy học trong đào tạo, hoạt động trải nghiệm, điều kiện môi trường... là những rào cản của quá trình phát triển năng lực HĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc theo HCTC.

8.4. Hệ thống các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC được xây dựng phù hợp với đặc điểm SV khu vực miền núi phía Bắc, thích ứng với đặc điểm HCTC đáp ứng với điều kiện cụ thể của các trường ĐHSP góp phần tháo gỡ những rào cản tạo động lực để phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

9. Đóng góp mới của đề tài

9.1. Về lý luận

- Làm rõ và hệ thống hóa được các vấn đề lý luận phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP theo phương thức đào tạo HCTC. Trong đó đã làm sáng tỏ được một số khái niệm công cụ; đặc điểm môi trường sống, giao tiếp, học tập, HĐXH đặc thù của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc; các thành tố, con đường và yêu cầu phát triển NLHĐXH; các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

- Đề xuất quy trình và sáu biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV; các biện pháp đề xuất đã bao quát về cơ bản cần thực hiện trong quá trình đào tạo không chỉ về chuyên môn, nghiệp vụ, mà còn hướng đến phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP nói chung, các trường ĐHSP miền núi nói riêng. Đặc biệt các biện pháp đề xuất có chú ý tới đặc thù riêng của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc và những bất cập trong quá trình tổ chức đào tạo theo HCTC.

9.2. Về thực tiễn

- Khảo sát, đánh giá được thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV ở các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC từ đó xác định được những thuận lợi, khó khăn và phân tích được nguyên nhân những bất cập trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ở các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC hiện nay.

- Kết quả của luận án sẽ là tài liệu tham khảo có ích cho việc phát triển một số năng lực khác.

10. Cấu trúc của đề tài

Ngoài phần mở đầu, kết luận và khuyến nghị, đề tài gồm 4 chương.

Chương 1: Cơ sở lý luận về phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP trong đào tạo theo HCTC.

Chương 2: Thực trạng phát triển NLHĐXH của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

Chương 3: Biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

Chương 4: Thực nghiệm sư phạm các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

Chương 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ

1.1. Tổng quan nghiên cứu vấn đề

1.1.1. Trên thế giới

NLHĐXH là một vấn đề khá phức tạp, từ lâu đã được nhiều nhà Tâm lý học, Giáo dục học, Xã hội học cùng quan tâm nghiên cứu. Các nghiên cứu vấn đề này được tập trung ở hai vấn đề cơ bản là NLHĐXH và phát triển NLHĐXH.

1.1.1.1. Hướng nghiên cứu về NLHĐXH

Từ đầu thế kỷ XVI đến kỷ XVIII hướng nghiên cứu đề cập tới phát triển nhân cách toàn diện cho học sinh không chỉ bằng con đường giáo dục trong nhà trường mà cần phải có sự mở rộng ra ngoài xã hội đã có ở nhiều nơi trên thế giới tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này: ở Anh có Thomas More (1478 - 1535) [102] và Robert Owen (1771 - 1858) [101]; ở Tiệp Khắc Cômexki J. A. (1592 - 1670) [15, tr. 93]; ở Thụy Sĩ Pestalozzi (1746 - 1827) [109] những nghiên cứu này là cơ sở để xác định con đường phát triển NLHĐXH cho SV thông qua con đường dạy học, tổ chức các hoạt động giáo dục, hoạt động trải nghiệm nhằm phát huy vai trò của gia đình, nhà trường và xã hội trong việc phát triển NLHĐXH cho SV.

Ở Liên Xô quan điểm của Mác C. (1818 - 1883); Ăngghen F. (1820 - 1895); Lênin V. I. (1870 - 1924) [61]; Macarencô A. X. (1888 - 1939) [100] về giáo dục toàn diện là trách nhiệm của toàn xã hội, của gia đình, đoàn thể và tự rèn luyện của thế hệ trẻ, đặc biệt là coi HĐXH là con đường phát triển nhân cách toàn diện của con người.

Qua các nghiên cứu cho thấy tư tưởng giáo dục từ đầu thế kỷ XVI đến thế kỷ thứ XVIII là cơ sở ban đầu cho việc tìm ra các con đường, biện pháp phát huy vai trò của gia đình, nhà trường và xã hội trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP. Những tư tưởng giáo dục trên cho thấy để phát triển NLHĐXH cho SV nhất thiết phải mở rộng phạm vi ra ngoài lớp học, chú trọng tới hoạt động thực tiễn, tới xây dựng môi trường trải nghiệm và huy động được sức mạnh tổng hợp của gia đình, nhà trường và xã hội trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV.

Cuối thế kỉ XX đầu thế kỉ XXI trong bối cảnh toàn cầu hóa, quốc tế hóa NLHĐXH được xem xét dưới góc độ hệ thống kỹ năng mà người lao động cần phải có để đánh giá người lao động, coi kỹ năng hoạt động xã hội là một trong tiêu chuẩn

hành nghề của sinh viên tốt nghiệp, với ý nghĩa đó Hội đồng kinh doanh Úc và phòng thương mại, công nghiệp Úc với sự bảo trợ của Bộ Giáo dục và Đào tạo khoa học Hội đồng quốc gia Úc đã xuất bản cuốn “Kỹ năng hành nghề cho tương lai” (2002); Ở Singapore cục phát triển lao động WDA đã thiết lập hệ thống kỹ năng nghề ESS...[108]. Ở mỗi quốc gia có quan điểm khác nhau trong việc xây dựng hệ thống kỹ năng mà người lao động cần phải có nhưng các quốc gia này đều có điểm chung là rất coi trọng việc rèn luyện kỹ năng cho người lao động và coi đó như là một tiêu chí để đánh giá chất lượng nguồn nhân lực. Đặc biệt là các kỹ năng có liên quan đến NLHĐXH như kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề, kỹ năng thích ứng và kỹ năng làm việc với con người, kỹ năng thuyết phục...

Đánh giá chung: Các công trình nghiên cứu dù không trực tiếp nghiên cứu NLHĐXH nhưng thông qua hệ thống các kỹ năng mà các Bộ, cơ quan, tổ chức của các nước cho thấy việc nghiên cứu NLHĐXH và phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP hiện nay là rất cần thiết - là một trong những năng lực cần phải có để xác định CDR cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc nói riêng và SV các trường đại học trong cả nước nói chung.

1.1.1.2. Hướng nghiên cứu phát triển NLHĐXH

Phát triển năng lực HĐXH đã được đề cập tới ở rất nhiều nơi trên thế giới với nhiều cách tiếp cận khác nhau.

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ phát triển chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra và tiếp cận năng lực.

Vào thế kỉ XIX ở Mỹ tác giả William E. B. (1982) [116] trong cuốn sách "Sổ tay hướng dẫn phát triển các chương trình đào tạo dựa trên năng lực" tác giả đã nghiên cứu phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực và coi trọng CDR cần đạt được ở người học sau khi tốt nghiệp. Với cách tiếp cận trên, tác giả chỉ ra cần phải mô tả rõ CDR của chương trình đào tạo, vai trò của CDR trong quá trình phát triển chương trình đào tạo và tổ chức chương trình đào tạo, đánh giá kết quả thực hiện chương trình đào tạo, với cách tiếp cận đó giúp tác giả luận án có cách nhìn về phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận NLHĐXH cần đạt được ở SV trường ĐHSP.

Ở Australia đã tổ chức hội thảo vào tháng 11 năm 1991 tại trung tâm Quốc gia về đào tạo dựa trên năng lực [110] chủ đề của hội thảo tập trung vào bốn vấn đề là: 1 - Phát triển và cung cấp các chương trình đào tạo dựa trên năng lực, 2 - Phát triển hệ thống các tiêu chuẩn năng lực thực hiện. 3 - Các chương trình đào tạo trong

đào tạo theo năng lực thực hiện; 4 - Đánh giá và công nhận các chương trình đào tạo theo năng lực thực hiện. Từ bốn chủ đề thảo luận trên tại hội thảo đã đi đến thống nhất một số vấn đề xoay quanh việc phát triển năng lực ở người học thông qua chương trình đào tạo trong đó có NLHĐXH. Tuy nhiên, tại hội thảo mới chỉ đi sâu vào thảo luận vấn đề phát triển chương trình, các tiêu chuẩn năng lực và cách đánh giá năng lực nói chung còn NLHĐXH chưa được nghiên cứu sâu, vì vậy cần có những nghiên cứu tiếp theo về NLHĐXH và phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường đại nói chung và trường đại học học sư phạm nói riêng.

Thomas Deissinger và Slilke Hellwig (2011) [114] đã đưa ra quan điểm về cấu trúc và chức năng của chương trình đào tạo dựa trên năng lực. Theo họ cũng cần xem xét sự khác biệt, ưu và nhược điểm của việc xây dựng cấu trúc, chức năng chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực với các lý thuyết xây dựng chương trình đào tạo nghề khác. Từ nghiên cứu Thomas Deissinger và Slilke Hellwig cho thấy khi xây dựng, phát triển chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng ngoài việc chỉ ra cấu trúc, chức năng thì cần phải chỉ rõ sự khác biệt ưu và nhược điểm của chương trình mới so với chương trình đã có, điều này giúp cho nhà nghiên cứu có thể đánh giá được điểm mạnh và điểm yếu cũng như tìm ra được biện pháp tốt nhất để thực hiện chương trình.

Boahin, Peter Hofman, WH Adriaan (2012) [103] đã điều tra thực tiễn để tìm hiểu nhận thức của SV và GV về chương trình đào tạo tiếp cận theo năng lực và kiểm tra các yếu tố ảnh hưởng đến việc thực hiện chương trình đào tạo trong các trường cao đẳng ở Ghana. Với nghiên cứu này cho thấy trong quá trình áp dụng chương trình đào tạo theo hướng tiếp cận năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng nếu tìm hiểu kỹ các vấn đề thực tiễn chỉ ra các yếu tố ảnh hưởng tới việc thực hiện chương trình thì việc thực hiện chương trình sẽ mang lại kết quả tốt.

Từ những nghiên cứu trên chúng tôi nhận thấy việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP có thể thực hiện thông qua việc phát triển chương trình đào tạo bằng cách xác định chuẩn ra theo hướng tiếp cận năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng. Tuy nhiên trong quá trình phát triển cần xác định rõ ưu và nhược điểm, các yếu tố ảnh hưởng tới việc phát triển NLHĐXH từ đó xây dựng biện pháp cho phù hợp với trình độ và điều kiện của từng vùng, từng địa phương.

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ của quá trình dạy học

Một số quan điểm của các tác giả cho rằng quá trình dạy học để phát triển NLHĐXH nhất thiết coi trọng việc phát triển năng lực HTHT cho người học.

Thế kỉ XIX ở Mỹ nhà tâm lí học xã hội Kurt Lewin ông nhấn mạnh đến tầm quan trọng của cách cư xử trong nhóm và xây dựng lý thuyết HTHT. Sau đó, Morton Deutsch đã phát triển lí luận về hợp tác và cạnh tranh trên cơ sở “*Những lí luận nền tảng*” của Lewin. Năm 1940, Morton Deutsch đưa ra lí thuyết về các tình huống hợp tác và cạnh tranh [88, tr. 7]. Trong lý thuyết này có đề cập tới kĩ năng biểu đạt và tiếp nhận thông tin của các thành viên trong nhóm để giải quyết các tình huống trong quá trình hợp tác và cạnh tranh với nhau. Với hướng nghiên cứu trên các nhà khoa học Mỹ đi sâu vào nghiên cứu làm việc nhóm đặc biệt là cách cư xử, biểu đạt và tiếp nhận thông tin của mỗi người trong nhóm trước các tình huống mới nảy sinh nhưng lại chưa chỉ ra được chính thông qua làm việc nhóm sẽ là môi trường thuận lợi để phát triển NLHĐXH cho những người tham gia làm việc nhóm.

Thế kỉ XX ở Trung Quốc có các đại diện như: Liu Yu Sheng, Gao Yan [117]; Zhan Xing [119, tr. 102-105]; Sheng Qun Li và Zheng Shu Zhen [118, tr. 15-48] cho rằng dạy học hợp tác giúp phát triển kĩ năng học tập hợp tác, tạo ra sự bình đẳng, hài hoà trong sự phát triển của HS và SV. Các nghiên cứu ở Trung Quốc mới chỉ đi sâu vào phát triển kĩ năng học tập hợp tác thông qua dạy học là một kĩ năng trong hệ thống kĩ năng của NLHĐXH, vấn đề phát triển NLHĐXH chưa được nghiên cứu sâu và đầy đủ trong quá trình dạy học.

Đánh giá chung: Những nghiên cứu về phát triển NLHĐXH được tiếp cận theo hai hướng:

Hướng thứ nhất: Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ phát triển chương trình đào tạo theo chuẩn đầu ra và tiếp cận năng lực trong đó có năng lực HĐXH, tuy nhiên các công trình đi trước chưa có công trình nào nghiên cứu chuyên sâu về NLHĐXH và phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường đại học nói chung và phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường ĐHSP nói riêng.

Hướng thứ 2: Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ của quá trình dạy học theo hướng dạy học hợp tác, phát triển kĩ năng học tập hợp tác ở sinh viên, tuy nhiên chưa làm nổi bật mối quan hệ hợp tác giữa cá nhân với cá nhân trong nhóm, giữa cá nhân với nhóm, nhóm với nhóm, vấn đề các biện pháp tổ chức dạy học để phát triển NLHĐXH nói riêng chưa được quan tâm nghiên cứu phát triển thông qua tổ chức dạy học.

1.1.2. Ở Việt Nam

1.1.2.1. Hướng nghiên cứu về NLHĐXH

Chủ tịch Hồ Chí Minh - Người đặt nền móng, chỉ đạo việc xây dựng nền giáo dục mới cho nước nhà, Người đặc biệt quan tâm đến phát triển toàn diện nhân cách người học trong đó có NLHĐXH. Trong tư tưởng giáo dục của Người, Người luôn đề cao nguyên tắc giáo dục con người toàn diện, nội dung cơ bản của giáo dục là phải đào tạo ra những con người xây dựng chủ nghĩa xã hội "vừa hồng vừa chuyên". Người chỉ ra mục tiêu giáo dục là: Học để biết phải trái, "học" để "hành", học để làm người, học để phụng sự nhân dân. Đồng thời, Người cũng chỉ ra phương pháp giáo dục: Học suốt đời, học ở mọi nơi; lấy tự học làm cốt; học đi đôi với hành; không học theo kiểu "nhồi sọ" [83] Không những thế Người còn là một tấm gương sáng về tình yêu thương con người - về lòng nhân ái. Người quan niệm "Đối với tất cả mọi người khác thì ta phải yêu quý, kính trọng, giúp đỡ... Phải thực hành chữ Bác ái". Thương yêu nhân dân sâu sắc, nên Người dễ dàng hòa nhập vào quần chúng đông đảo một cách tự nhiên, không có gì ngăn cách giữa lãnh tụ và thường dân [56].

Kế thừa tư tưởng của Người, Nghị quyết Đại hội lần thứ IV của Đảng đã ra Quyết định số 14-NQTƯ về cải cách giáo dục với tư tưởng: Xem giáo dục là bộ phận quan trọng của cuộc cách mạng tư tưởng; thực thi nhiệm vụ chăm sóc và giáo dục thế hệ trẻ từ nhỏ đến lúc trưởng thành; *thực hiện tốt nguyên lý giáo dục: học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, nhà trường gắn liền với xã hội*. Tư tưởng chỉ đạo trên được phát triển bổ sung, hoàn thiện cho phù hợp với yêu cầu thực tế qua các kỳ Đại hội VI, VII, VIII, IX, X của Đảng cộng sản Việt Nam [19].

Bước vào thế kỉ XXI trong bối cảnh hội nhập quốc tế, chuyên mục đào tạo trong kênh tuyển sinh đã đăng tải bài viết "*Bảy kĩ năng tối quan trọng cho SV mới ra trường*" [28] đã chỉ ra bảy kĩ năng mà các nhà tuyển dụng hiện nay rất cần ở SV mới ra trường. Nghiên cứu trên khẳng định rằng: sinh viên có nhu cầu tham gia các hoạt động xã hội với nhiều hình thức khác nhau để cải thiện bản thân, họ biết xác định ngoài khối kiến thức tích lũy qua tấm bằng tốt nghiệp, nhà tuyển dụng cần ở họ một hệ thống các kĩ năng nghề nghiệp và kĩ năng hỗ trợ cho hoạt động chuyên môn trong đó có KNHĐXH.

Những nghiên cứu trên đã gợi mở cho đề tài hướng nghiên cứu mới đó là cần phải đa dạng hoá các hoạt động Đoàn, Hội SV để thu hút đông đảo SV tham gia, tạo môi trường trải nghiệm cho SV phát triển KN nghề nghiệp và KNHĐXH đáp ứng với yêu cầu của nhà tuyển dụng lao động hiện nay.

Bên cạnh đó còn một số công trình nghiên cứu, sách có đề cập tới NLHĐXH như: Phạm Văn Nhân nghiên cứu về các kỹ năng hoạt động của thanh thiếu niên; tác giả Trần Thời chỉ ra một số kỹ năng thanh niên tình nguyện; Nguyễn Văn Hộ, Nguyễn Như An đề cập tới kỹ năng hoạt động xã hội dưới góc độ kỹ năng chuyên biệt của người giáo viên - gắn với một nghề cụ thể.

Đánh giá chung: Những nghiên cứu của các tác giả đi trước đã đề cập tới NLHĐXH như là một thành phần của nhân cách và được đề cập trong nghiên cứu phát triển nhân cách con người toàn diện, gần đây NLHĐXH được nghiên cứu dưới dạng nhu cầu hoạt động và yêu cầu đặt ra của nhà tuyển dụng lao động.

1.1.2.2. Hướng nghiên cứu phát triển NLHĐXH

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực.

Nguyễn Hữu Lam (2004) [52] với công trình nghiên cứu "Mô hình năng lực trong giáo dục đào tạo và phát triển nguồn nhân lực", tác giả đã phân tích những hạn chế về chương trình đào tạo hiện nay đó là chương trình nặng về kiến thức hàn lâm, xem nhẹ về kỹ năng, không gắn với thực tiễn trải nghiệm nghề nghiệp và phát triển của xã hội. Do đó, cần phải tìm một mô hình mới trong giáo dục và đào tạo nhấn mạnh đến chất lượng, hiệu quả thực hiện công việc. Đặc biệt, tác giả đã phân tích, tổng kết các mô hình đào tạo của thế giới và nhận định mô hình đào tạo dựa trên năng lực sẽ là một cách tiếp cận trong phát triển giáo dục và đào tạo nghề nghiệp ở Việt Nam.

Nguyễn Văn Tuấn (2008) [94] trong công trình nghiên cứu "Phát triển chương trình đào tạo nghề" đã hệ thống hóa lý thuyết đào tạo theo những cơ sở chung về đào tạo theo năng lực; ưu điểm, hạn chế và sự khác biệt giữa đào tạo theo năng lực với đào tạo theo truyền thống. Tác giả cũng đã chỉ ra quy trình phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực.

Phạm Hồng Quang (2013) [77, tr. 42 - 43] "Phát triển chương trình đào tạo giáo viên - Những vấn đề lý luận và thực tiễn" tác giả đi sâu phân tích năng lực của người giáo viên, đặc biệt là NLHĐXH trong và ngoài nhà trường là một trong những năng lực cần có của người giáo viên. Từ việc xác định năng lực của người GV tác giả chỉ ra đó chính là cơ sở lý luận cho việc phát triển chương trình giáo dục. Do vậy, muốn hình thành và phát triển NLHĐXH cho SV các trường sư phạm cần phải quan tâm tới việc xây dựng và phát triển chương trình đào tạo giáo viên.

Đánh giá chung: các công trình nghiên cứu nêu trên đã chỉ ra những ưu điểm, hạn chế trong chương trình đào tạo hiện nay và những năng lực cần có của người giáo viên trong đó có NLHĐXH, kết quả nghiên cứu trên chính là cơ sở lý luận, thực tiễn cho việc phát triển chương trình. Các kết quả nghiên cứu trên cho thấy để phát triển năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng cần phải xem xét từ chương trình đào tạo, tuy nhiên chưa có một công trình nghiên cứu nào đi sâu vào việc nghiên cứu phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP trong đào tạo theo HCTC.

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ của quá trình dạy học

Tiêu biểu cho hướng nghiên cứu này phải kể tới các tác giả: Nguyễn Cương; Phạm Hồng Quang; Nguyễn Thị Thúy Hạnh; Nguyễn Thị Quỳnh Phương, Nguyễn Thị Thanh, Cao Thi Thặng, Nguyễn Thị Minh Phương và Trần Thị Thu Huệ.

Các tác giả Nguyễn Cương [17, tr. 24-26] [18]; Cao Thi Thặng [84], [85], [86]; Trần Thị Thu Huệ (2012) [43] đã đi sâu nghiên cứu các biện pháp dạy học trong nhằm phát triển năng lực phát hiện giải quyết vấn đề, năng lực hợp tác, năng lực độc lập sáng tạo cho học sinh.

Phạm Hồng Quang (2006), trong cuốn "Môi trường giáo dục" tác giả cho rằng trong quá trình học nghề của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc cần quan tâm nhiều hơn về năng lực hoạt động xã hội do môi trường làm việc của người giáo viên tương lai rất cần tới năng lực này: "Đối với các giáo sinh sư phạm đang học tập tại các trường sư phạm miền núi, trong tương lai họ sẽ làm việc, sống và hoạt động trong một cộng đồng các dân tộc thiểu số, có sự đa dạng về các thành phần xã hội, có những khó khăn riêng, do đó đòi hỏi trong quá trình học nghề họ phải được quan tâm nhiều hơn về năng lực hoạt động xã hội" [75, tr. 88-89].

Nguyễn Thị Thúy Hạnh (2011) "Thực trạng kỹ năng học tập hợp tác của sinh viên cao đẳng sư phạm" [35]; Nguyễn Thị Quỳnh Phương (2012) "Rèn luyện kỹ năng học tập hợp tác cho SV ĐHSP" [73]; Nguyễn Thị Thanh (2013) "Dạy học theo hướng phát triển kỹ năng học tập hợp tác cho sinh viên đại học sư phạm"[88] Các tác giả đã làm rõ đặc điểm của SV ĐHSP từ đó đi sâu nghiên cứu hệ thống kỹ năng HTHT cần hình thành và phát triển cho SV các trường ĐHSP nói chung, tuy nhiên những nghiên cứu này chưa đi sâu khai thác việc phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ.

Ngoài ra các bài viết của Nguyễn Kim Quý (2003) "Một số kết quả về việc áp dụng phương pháp dạy học cộng tác", Nguyễn Thị Hồng Nam (2003) "Tổ chức hoạt động hợp tác trong học tập theo hình thức thảo luận nhóm", Vũ Thị Minh Hằng (2003)

“Áp dụng dạy học hợp tác trong dạy học toán ở tiểu học”, Nguyễn Bá Kim (2006) trong “Phương pháp dạy học môn toán” [50] nhận định thông qua hoạt động nhóm, học sinh cùng hoàn thành những công việc mà một mình không thể tự hoàn thành được trong một thời gian nhất định. Trong HTHT theo nhóm, học sinh có cơ hội bộc lộ, thể hiện mình về mặt giao tiếp; làm việc hợp tác; học hỏi lẫn nhau; đem lại bầu không khí đoàn kết, giúp đỡ, tin tưởng lẫn nhau... và có cơ hội rèn luyện, phát triển những kỹ năng đó.

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ quá trình giáo dục

Bùi Sỹ Tụng, Lê Kiến Thiết, Phan Nguyên Thái, Nguyễn Trọng Tiến (2007) [97] trong giáo trình “Hoạt động nghiệp vụ của đội thiếu niên tiên phong Hồ Chí Minh” có đề cập tới HĐXH dưới góc độ hoạt động giáo dục của Đội thiếu niên tiên phong Hồ Chí Minh. Trong giáo trình này, các tác giả đã làm sáng tỏ khái niệm HĐXH và các hình thức thể hiện HĐXH đội thiếu niên tiên phong Hồ Chí Minh song vấn đề về phát triển NLHĐXH chưa được các tác giả quan tâm khai thác.

Nguyễn Văn Hộ (2013) [38], [40] Đã chỉ rõ việc “Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên trong quá trình đào tạo ở các trường Đại học Sư phạm” thông qua 4 nội dung: (1) Phát triển năng lực tự hoàn thiện những phẩm chất nhân cách của người GV phù hợp với sự thay đổi của đời sống xã hội đương đại; (2) Chủ động thay đổi bản thân cho phù hợp với quá trình đào tạo ở trường sư phạm; (3) Thông hiểu tri thức chuyên môn và rèn luyện kỹ năng dạy học, giáo dục đối với học sinh; (4) SV sư phạm cùng với việc tích lũy tri thức chuyên môn cần có sự rèn luyện kỹ năng và tích lũy tri thức về giáo dục phẩm chất, đạo đức HS, giúp các em trở thành những nhân cách tốt đẹp trong cuộc sống. Như vậy, mặc dù tác giả không trực tiếp đi sâu nghiên cứu việc phát triển NLHĐXH cho SV nhưng nó được xem xét như là một năng lực thích ứng mà bản thân SV có thể tự giáo dục, tự hoàn thiện và chủ động thay đổi cho phù hợp đòi hỏi của nghề nghiệp.

Dương Thị Nga (2012), "Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng sư phạm" [67, tr. 39] tác giả đã chỉ rõ HĐXH có ý nghĩa đối với SV sư phạm đặc biệt là yêu cầu quan trọng để các em bước vào nghề nghiệp sau này. Đây chính là một trong những con đường để phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng sư phạm.

Nghiên cứu của các tác giả Nguyễn Vĩnh Khương, Mai Mỹ Hạnh, Quang Thục Hào, Huỳnh Văn Sơn (2013) [49] đã chỉ ra thực trạng các vấn đề sinh viên sư phạm TP. Hồ Chí Minh gặp phải trong thực tập, đặc biệt là kỹ năng giao tiếp, ứng

xử, thiết lập mối quan hệ và sự thích ứng sinh viên tham gia vào hoạt động phong trào cùng GV ở trường thực tập còn tỏ ra lúng túng, sự e ngại, lo sợ, không dám bộc lộ ý kiến của bản thân. Thực trạng này cho thấy không chỉ SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc còn hạn chế về NLHĐXH mà cả SV ở những nơi có nền kinh tế phát triển năng động như thành phố Hồ Chí Minh, vì vậy việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP là vấn đề đặt ra cần nghiên cứu hiện nay.

Trần Khánh Đức (2014) [30, tr. 160-162] trong cuốn "Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI" trên cơ sở nghiên cứu sự biến đổi lao động sư phạm của người giáo viên đòi hỏi người giáo viên phải có tri thức, kĩ năng và năng lực quản lý các hoạt động đặc biệt là HĐXH của người giáo viên là nhân tố quan trọng phản ánh trình độ và năng lực của người giáo viên, từ đó tác giả đã chỉ rõ mô hình tổng thể của người giáo viên trong nền giáo dục hiện đại không chỉ là chuyên gia (nhà nghiên cứu khoa học), nhà giáo dục, nhà sư phạm, nhà quản lý mà còn là nhà hoạt động xã hội. Do vậy, việc bồi dưỡng và phát triển NLHĐXH cho SV các trường đại học sư phạm là rất cần thiết trong nền giáo dục hiện đại.

Ngoài ra còn một số luận án, công trình nghiên cứu khác có đề cập tới các khía cạnh khác nhau của phát triển NLHĐXH.

Nhận xét: Dù tiếp cận dưới góc độ phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực hay tiếp cận quá trình dạy học, hoạt động giáo dục thì NLHĐXH đều được hầu hết các tác giả của các công trình nghiên cứu trong nước quan tâm như là một thành phần năng lực của người giáo viên, tuy nhiên các cách tiếp cận nghiên cứu mới chỉ được triển khai dưới góc độ phát triển KNHTHT, KNGT, KN làm việc nhóm, KN thích ứng nghề,...

Đánh giá chung: Nghiên cứu các công trình đi trước của các tác giả ngoài nước và trong nước đã gợi dẫn cho tác giả luận án những lập luận về NLHĐXH của sinh viên được tiếp cận theo CDR của chương trình đào tạo, NLHĐXH là một năng lực cần thiết của người giáo viên, NLHĐXH được hình thành phát triển trong quá trình đào tạo ở các trường sư phạm theo định hướng CDR. Tuy nhiên các nghiên cứu mới chỉ manh nha dưới góc độ phát triển chương trình đào tạo theo tiếp cận năng lực trong đó có thành phần NLHĐXH, phát triển KNHTHT, KNGT, KNTU'. Do đó, cần có hướng nghiên cứu chuyên sâu về NLHĐXH của sinh viên trường ĐHSP, phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường ĐHSP nói chung và phát triển NLHĐXH cho sinh viên trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc nói riêng.

1.2. Một số khái niệm công cụ

1.2.1. Năng lực

Khái niệm năng lực có nguồn gốc tiếng La Tinh “*competentia*”, có nghĩa là *gặp gỡ*. Ngày nay, khái niệm năng lực được hiểu nhiều nghĩa khác nhau:

Dưới góc độ TLH có các quan điểm sau:

- Theo tác giả Côvaliôv A. G.: “*Năng lực là tập hợp hoặc tổng hợp những thuộc tính của cá nhân con người, đáp ứng những yêu cầu của hoạt động và đảm bảo cho hoạt động đạt được kết quả cao*” [1, tr.90].

- Cruchetxi V. A. (1981) cho rằng: “*Năng lực được hiểu như là một phức hợp các đặc điểm tâm lý cá nhân con người, đáp ứng yêu cầu của một hoạt động nào đó và là điều kiện để thực hiện thành công hoạt động đó*” [16, tr.157].

Côvaliôv A. G., và Cruchetxi V. A. đều có cùng quan điểm cho rằng mọi hoạt động đều phức tạp luôn đề ra những yêu cầu nhiều mặt, khi hệ thống các thuộc tính cá nhân đáp ứng được những yêu cầu đó thì con người tiến hành hoạt động đạt kết quả cao, đó là người có năng lực. Theo các tác giả trên trong từng loại hoạt động cần có năng lực riêng với cấu trúc riêng. Cấu trúc năng lực bao gồm các thuộc tính chủ đạo, các thuộc tính chỗ dựa, các thuộc tính làm nền hay chỗ dựa. Do vậy, năng lực không phải là một thuộc tính riêng lẻ mà là tổng hợp những thuộc tính cá nhân.

Nguyễn Quang Uẩn - Trần Trọng Thủy (2009): *Năng lực là tổ hợp những thuộc tính độc đáo của cá nhân, phù hợp với những yêu cầu của hoạt động nhất định, đảm bảo cho hoạt động đó có kết quả* [98]. Theo hai tác giả thì những đặc điểm tâm sinh lý cá nhân là những điều kiện chủ quan để hình thành năng lực, năng lực chỉ hình thành trong hoạt động, không có năng lực ngoài hoạt động.

Tất cả các khái niệm năng lực nêu trên được khai thác dưới góc độ TLH, năng lực là thuộc tính tâm lý cá nhân, nó tạo nên sự thành công của cá nhân trong hoạt động nghề nghiệp, hoạt động sống của con người.

Dưới góc độ dạy học tiếp cận năng lực

- Weiner F. E. (2011) : *Năng lực là những khả năng và kỹ xảo học được hoặc sẵn có của cá thể nhằm giải quyết các tình huống xác định, cũng như sự sẵn sàng về động cơ, xã hội... và khả năng vận dụng các cách giải quyết vấn đề một cách có trách nhiệm và hiệu quả trong những tình huống linh hoạt...* [115].

- Bernd Meier, Nguyễn Văn Cường (2011): *Năng lực là khả năng thực hiện có hiệu quả và có trách nhiệm các hành động, giải quyết các nhiệm vụ, vấn đề*

thuộc các lĩnh vực nghề nghiệp, xã hội hay cá nhân trong những tình huống khác nhau trên cơ sở hiểu biết, kỹ năng, kỹ xảo và kinh nghiệm cũng như sự sẵn sàng hành động [5].

Có nhiều tác giả coi năng lực là khả năng. Trong thực tế cho thấy năng lực được thể hiện dưới dạng tiềm ẩn, người ta gọi là khả năng, nhưng trong hoạt động năng lực bộc lộ dưới dạng kỹ năng hành động nên nếu coi năng lực là khả năng là chưa chuẩn xác.

Kế thừa các thành tựu nghiên cứu của các tác giả trong và ngoài nước, tác giả luận án định nghĩa năng lực như sau: *Năng lực là hành động của cá nhân được biểu hiện ở kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp với yêu cầu của hoạt động đảm bảo cho hoạt động đạt kết quả cao với chi phí thấp nhất.*

Như vậy, người có năng lực phải có thái độ tích cực trong hoạt động, có kiến thức, kỹ năng, biết vận dụng, vận dụng sáng tạo phù hợp với yêu cầu của hoạt động và mang lại kết quả. Nếu người có kiến thức, kỹ năng, kỹ xảo mà không vận dụng tức là ở dạng khả năng tiềm ẩn hoặc vận dụng nhưng không mang lại hiệu quả cao cho hoạt động thì không được coi là người có năng lực.

*** Cấu trúc năng lực**

- Ở Đức đặc biệt Bernd Meier, Nguyễn Văn Cường [5]. Cấu trúc chung của năng lực cần hình thành cho người học được mô tả là sự kết hợp của 4 năng lực thành phần sau:

- + Năng lực chuyên môn (Professional competency).
- + Năng lực phương pháp (Methodical competency).
- + Năng lực xã hội (Social competency).
- + Năng lực cá thể (Individual competency).

Sự tổ hợp của 4 thành phần năng lực nêu trên tạo ra năng lực hành động của người học.

Từ cấu trúc của năng lực cho thấy giáo dục định hướng phát triển năng lực không chỉ nhằm mục tiêu phát triển năng lực chuyên môn bao gồm tri thức, kỹ năng chuyên môn mà còn phát triển năng lực phương pháp, năng lực xã hội và năng lực cá thể. Những năng lực này không tách rời nhau mà có mối quan hệ chặt chẽ.

Với cách tiếp cận của luận án, NLHĐXH là một thành phần thuộc năng lực xã hội nằm trong nhóm năng lực chung cần hình thành và phát triển ở người học.

- Một số nhà tâm lý học Nguyễn Quang Uẩn; Trần Trọng Thủy [98] phân chia năng lực gồm hai loại:

+ Năng lực chung là năng lực cần thiết cho nhiều lĩnh vực khác nhau.

+ Năng lực riêng biệt là sự thể hiện độc đáo các phẩm chất riêng biệt, có tính chuyên môn nhằm đáp ứng yêu cầu của một lĩnh vực hoạt động chuyên môn.

Như vậy, dù tiếp cận ở góc độ nào thì NLHĐXH cũng là một thành tố nằm trong cấu trúc năng lực chung, là thuộc tính của nhân cách dựa trên cơ sở tư chất, NLHĐXH được hình thành và phát triển dưới sự tác động, rèn luyện của quá trình dạy học và giáo dục.

1.2.2. Hoạt động xã hội

Hoạt động là phương thức tồn tại của con người trong môi trường. Thông qua hoạt động nhân cách con người được hình thành và phát triển. Hoạt động giúp “Con người sáng tạo ra lịch sử và trong quá trình đó sáng tạo ra chính bản thân mình” C. Mác.

Trong các trường chuyên nghiệp hoạt động giáo dục nghề nghiệp cho SV được chia ra làm hai bộ phận chủ yếu:

- Các hoạt động trong hệ thống các môn học (trong nhà trường) nhằm trang bị những kiến thức chuyên môn, nền tảng.

- Các hoạt động ngoài hệ thống các môn học (ngoài nhà trường) là những kiến thức bổ trợ, mang tính chất xã hội tạo cơ hội thuận lợi cho quá trình công tác sau này.

Với cách hiểu như vậy HĐXH cũng là hoạt động nhằm bổ trợ cho kiến thức chuyên môn giúp SV trở thành những con người năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm thích nghi với mọi hoàn cảnh sống.

Nói về HĐXH các tác giả đưa ra một số ý kiến:

- Có quan niệm cho rằng “*Hoạt động cùng nhau (communal action) giữa mọi người được thực hiện trong các điều kiện xã hội lịch sử nhằm đạt được mục tiêu xác định được gọi là HĐXH (social action)*” [79, tr. 12].

Ngoài ra cũng có quan điểm cho rằng: “*Hoạt động xã hội là hoạt động mang tính cộng đồng của con người. Tiến hành HĐXH tức là con người thực hiện sự tương tác với những người xung quanh một cách trực tiếp hay gián tiếp*” [79, tr. 12].

Theo chúng tôi với những cách hiểu như trên về HĐXH của các tác giả chưa đầy đủ và khoa học, chưa nêu bật bản chất HĐXH nên rất khó phân biệt hoạt động xã hội với các hoạt động khác.

- Bùi Sỹ Tụng, Lê Kiên Thiết, Phan Nguyên Thái, Nguyễn Trọng Tiến:

“Hoạt động xã hội là những hoạt động của con người nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh trong xã hội, góp phần xây dựng xã hội ngày càng tốt đẹp hơn” [97, tr. 284].

Theo các tác giả những hoạt động nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh trong xã hội (Tệ nạn xã hội, thiên tai, lũ lụt, dân số, bệnh hiểm nghèo...) để xây dựng một xã hội tốt đẹp hơn thì đó là HĐXH. Đây là quan niệm tương đối đầy đủ là cơ sở lý luận cho việc nghiên cứu đề tài.

Như vậy, do tiếp cận ở những khía cạnh khác nhau mà có rất nhiều quan điểm khác nhau về HĐXH. Kế thừa các quan điểm trên chúng tôi nhận thấy HĐXH có những đặc trưng sau:

- *Hoạt động xã hội bao giờ cũng có tính mục đích*: mục đích gắn liền với đối tượng nó điều chỉnh, điều khiển quá trình hoạt động. Suy cho cùng thì mục đích của các HĐXH là nhằm xây dựng và phát triển xã hội ngày càng văn minh giàu đẹp và hạn chế bớt những vấn đề căng thẳng của xã hội.

- *Hoạt động xã hội mang tính chất cộng đồng*. Để tồn tại và phát triển con người phải tham gia vào rất nhiều các mối quan hệ khác nhau: các quan hệ kinh tế - xã hội, quan hệ đạo đức - pháp quyền, các mối quan hệ con người - con người... điều này thể hiện bản chất xã hội của con người “Bản chất con người là tổng hoà các mối quan hệ xã hội” Mác C., HĐXH thể hiện tinh thần đoàn kết giúp đỡ lẫn nhau, coi mọi người trong cộng đồng như anh chị em trong nhà “Tương thân, tương ái”, “Lá lành đùm lá rách” qua các hoạt động: hiến máu nhân đạo, giúp đỡ những gia đình có hoàn cảnh khó khăn, những cụ già không nơi nương tựa... Tính cộng đồng còn thể hiện ở cùng chung tay, cùng chung sức để xây dựng quê hương giàu đẹp thông qua các phong trào “Mùa hè xanh tình nguyện” của SV.

- *Hoạt động xã hội mang tính tự giác cao*: HĐXH là hoạt động không bắt buộc mà mỗi người tham gia đều sẵn sàng đóng góp trí tuệ, sức lực và thậm trí là của cải của mình để giúp đỡ người khác, cộng đồng với tinh thần say mê, nhiệt tình, sự tận tâm vượt qua mọi khó khăn trở ngại mà không đặt ra lợi ích vật chất, lợi ích cá nhân. Tính tự giác, tự nguyện còn được thể hiện ngay trong “Thông tư liên tịch hướng dẫn tổ chức và hoạt động của đội hoạt động xã hội tình nguyện cấp xã” ban hành ngày 18-12-2003 của Bộ LĐ-TB&XH, Bộ Tài chính và Ủy ban Trung ương MTTQ VN quy định đội hoạt động xã hội hoạt động theo nguyên tắc tự nguyện và tập trung dân chủ.

- *HĐXH giải quyết những vấn đề nảy sinh trong xã hội*: Xã hội càng phát triển thì sẽ nảy sinh nhiều vấn đề trong xã hội: môi trường, giao thông, tệ nạn xã hội, y tế, giáo dục, văn hoá, xung đột, mâu thuẫn trong xã hội... việc giải quyết những vấn đề của xã hội không chỉ là trách nhiệm của riêng cá nhân, hay tổ chức nào mà cần phải có sự chung tay góp sức của cả cộng đồng. HĐXH giải quyết những vấn đề khó khăn nảy sinh trong xã hội thông qua các hoạt động cụ thể: trợ giúp; nhân đạo, từ thiện và các phong trào xã hội trên tất cả các lĩnh vực: Tâm lý, sức khoẻ; kinh tế; pháp luật, giáo dục và các lĩnh vực khác. Để thực hiện tốt nhiệm vụ này đòi hỏi những người tham gia HĐXH phải có NLHĐXH tức là họ phải có sự hiểu biết, có kĩ năng hoạt động xã hội và tự giác, tích cực tham gia các hoạt động xã hội thì mới mang lại hiệu quả hoạt động. Như vậy, có thể xem đây là một đặc trưng quan trọng của HĐXH nhằm thúc đẩy sự phát triển xã hội, hướng tới xây dựng một xã hội văn minh, tiến bộ hơn.

=> Hoạt động xã hội là những hoạt động mang tính chất cộng đồng của con người do cá nhân, nhóm hoặc cộng đồng thực hiện nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh trong xã hội, đồng thời giúp con người thực hiện những mục tiêu chung.

Hoạt động xã hội có thể được thực hiện bằng hoạt động của một cá nhân nhưng cũng có thể được tiến hành bởi một nhóm, hay tập thể cộng đồng người.

Hoạt động xã hội của SV trường ĐHSPT khu vực miền núi phía Bắc cần hướng tới giải quyết các vấn đề xã hội của vùng miền như:

Hoạt động văn hóa, văn nghệ, TDTT.

Hoạt động Đoàn, Hội vì sự phát triển của tổ chức, cá nhân,...

Hoạt động tình nguyện vì đời sống cộng đồng:

+ Hoạt động tình nguyện trợ giúp những học sinh chậm tiến, học sinh có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn ở các trường phổ thông trên địa bàn, trợ giúp những người yếu thế trong xã hội thuộc khu vực miền núi phía Bắc hoặc trong cả nước.

+ Hoạt động tuyên truyền thuyết phục đồng bào dân tộc cho con đến trường, tham gia tích cực vào sự phát triển của giáo dục nhà trường, thực hiện xóa mù chữ vùng sâu, vùng xa, nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục, phát triển giáo dục cộng đồng tại các thôn bản.

Hoạt động tuyên truyền vận động đồng bào dân tộc thực hiện tốt chính sách của Đảng và Nhà nước: Xã hội hóa giáo dục, phát triển giáo dục thường xuyên, giáo dục suốt đời, tuyên truyền thực hiện chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình, giữ gìn và bảo vệ rừng, bảo vệ môi trường; bảo vệ các giá trị di sản văn hóa của nhân loại, bài trừ những phong tục tập quán lạc hậu, lỗi thời, tuyên truyền phòng chống các tệ nạn xã hội...

1.2.3. Năng lực hoạt động xã hội

Để tồn tại và phát triển trong lao động nghề nghiệp con người cần thiết phải có các năng lực cốt lõi (năng lực nghề nghiệp) và các năng lực chung trong đó có năng lực xã hội; Năng lực xã hội nói lên hành động thực hiện các hoạt động xã hội của con người, hành động gia nhập vào các mối quan hệ xã hội, giải quyết các vấn đề xã hội đặt ra của mỗi người được tiến hành một cách có hiệu quả dựa trên kiến thức, kĩ năng, thái độ tham gia của từng người,... Công cụ chủ yếu của năng lực xã hội là giao tiếp và kĩ năng làm việc cùng người khác.

Theo chúng tôi: *Năng lực xã hội là năng lực hành động của cá nhân khi tham gia vào các lĩnh vực của đời sống xã hội đạt được mục đích trong những tình huống xã hội xác định với chi phí thời gian và công sức thấp nhất nhờ dựa vào kiến thức, kĩ năng, thái độ của họ.*

Để có năng lực xã hội yêu cầu mỗi cá nhân phải có năng lực nhận thức về các vấn đề xã hội, các lĩnh vực hoạt động của xã hội: Hoạt động lao động sản xuất, hoạt động vì đời sống cộng đồng, hoạt động văn hóa tinh thần,...

Năng lực xã hội là khả năng đạt được mục đích trong những tình huống xã hội và những nhiệm vụ khác nhau với sự phối hợp chặt chẽ của những thành viên khác, đòi hỏi cá nhân phải ý thức được trách nhiệm của bản thân và người khác, tự chịu trách nhiệm, tự tổ chức và thực hiện những hành động xã hội để giải quyết các vấn đề xã hội đặt ra.

Để có được năng lực xã hội đòi hỏi ngoài sự hiểu biết về xã hội và ý thức trách nhiệm của cá nhân về bản thân và người khác thì mỗi người phải có năng lực tự tổ chức và thực hiện những hành động xã hội nhằm giải quyết các vấn đề xã hội đặt ra gọi là năng lực hoạt động xã hội. Muốn có năng lực xã hội thì đòi hỏi phải có năng lực hoạt động xã hội.

Từ phân tích trên cho thấy NLHĐXH là một năng lực thành phần của năng lực xã hội.

Ngược lại để có NLHĐXH đòi hỏi mỗi cá nhân phải có thái độ tích cực với các vấn đề xã hội đặt ra: Nhận thức đúng về các vấn đề xã hội đặt ra, có mong muốn, nhu cầu giải quyết nó.

Đồng thời mỗi cá nhân phải có hệ thống tri thức nhất định về các vấn đề xã hội như chính sách xã hội, vấn đề cộng đồng, dân tộc, vấn đề đói nghèo, vấn đề truyền thống dân tộc, vấn đề giữ gìn các giá trị di sản văn hóa dân tộc, bài trừ phong tục tập quán lạc hậu,... Đặc biệt là mỗi cá nhân phải nắm vững được đường lối,

chính sách của Đảng và Nhà nước về các vấn đề trên, vấn đề thực hiện dân chủ trong xã hội, chính sách nhân đạo, nhân văn,... Dựa trên hệ thống những kiến thức về dân tộc, Nhà nước, Pháp luật, mỗi cá nhân phải có hệ thống các kỹ năng làm việc với người khác và cộng đồng, trong đó kỹ năng cơ bản có tính chất công cụ là kỹ năng giao tiếp (hiểu người khác, thuyết phục, cảm hóa đối tượng, giải quyết các vấn đề xung đột trong đời sống cộng đồng,...).

Dưới góc độ giáo dục học, có thể xem xét NLHĐXH là kết quả của quá trình giáo dục, rèn luyện của cá nhân thể hiện ở kiến thức, kỹ năng, thái độ phù hợp để cá nhân có thể tham gia vào lĩnh vực hoạt động xã hội một cách có hiệu quả. Với cách tiếp cận trên, người có NLHĐXH thì nhất định phải có kỹ năng về HĐXH và phải có thái độ tích cực để vận dụng tri thức, kỹ năng có kết quả cao trong các HĐXH.

Tác giả luận án quan niệm: *Năng lực hoạt động xã hội là một năng lực thành phần của năng lực xã hội, giúp cho cá nhân đạt được kết quả cao trong các hoạt động xã hội trên cơ sở tích cực vận dụng kiến thức, kỹ năng vào quá trình hoạt động và đáp ứng yêu cầu của hoạt động.*

*** Cấu trúc NLHĐXH**

NLHĐXH là một trong những thành tố cấu tạo nên năng lực chung của người học. Dựa vào các thành tựu của các nhà nghiên cứu trên thế giới và các nhà khoa học ở Việt Nam, theo tác giả luận án NLHĐXH gồm có ba yếu tố cơ bản sau:

- Tri thức cơ bản về HĐXH.
- Kỹ năng HĐXH.
- Thái độ đối với HĐXH.

Ba yếu tố trên là một thể thống nhất hoàn chỉnh tạo thành NLHĐXH, chúng có quan hệ mật thiết với nhau, bổ xung cho nhau cụ thể: Thái độ HĐXH tạo điều kiện tốt cho quá trình hình thành và phát triển tri thức, kỹ năng HĐXH. Tri thức cơ bản về HĐXH là cơ sở vật chất, là điều kiện để hình thành và phát triển kỹ năng và thái độ HĐXH. Kỹ năng HĐXH giúp cho quá trình tiếp thu tri thức và bồi dưỡng thái độ dễ dàng hơn, thuận lợi hơn. Ba yếu tố trên luôn thống nhất hữu cơ với nhau, chi phối lẫn nhau trong quá trình hình thành và phát triển HĐXH. Nếu thiếu một trong ba yếu tố thì không hình thành và phát triển được năng lực HĐXH. Cả ba yếu tố nêu trên là một thể thống nhất hoàn chỉnh, chúng không tồn tại biệt lập ở mỗi cá nhân, mà hình thành và phát triển trong mối quan hệ nhân quả tạo thành NLHĐXH. Do vậy việc kém phát triển của một trong ba yếu tố trên sẽ ảnh hưởng đến hiệu quả HĐXH. Trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV cần phải chú ý cả ba yếu tố

trên. Đặc biệt nhà giáo dục phải quan tâm một cách đồng bộ cả ba yếu tố: Hình thành tri thức về hoạt động xã hội cho SV một cách bền vững; Giáo dục cho SV có được thái độ tích cực đối với HĐXH; Tổ chức tập luyện, rèn luyện các kỹ năng HĐXH cho SV và thường xuyên củng cố các kỹ năng HĐXH cho SV thông qua đa dạng hóa các hình thức tổ chức HĐXH.

1.2.4. Phát triển năng lực hoạt động xã hội

- Theo quan điểm triết học Mác - Lênin: Phát triển là khuynh hướng vận động đã xác định về hướng của sự vật: hướng đi lên từ thấp đến cao, từ kém hoàn thiện đến hoàn thiện hơn [47], [61].

- 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 [22].

- Theo tác giả Fran Emanuel Weinert: Phát triển là sự trải qua, tăng trưởng hay lớn lên tự nhiên, phân hoá hoặc tiến hoá tự nhiên với những thay đổi liên tục kế tiếp nhau [34].

Từ các quan điểm trên cho thấy quá trình phát triển NLHĐXH cho SV diễn ra trong thời gian dài dưới sự tác động, định hướng, cố vấn của các lực lượng giáo dục trong, ngoài nhà trường và sự tự rèn luyện của bản thân. Về bản chất là quá trình biến đổi về mặt nhận thức và các kỹ năng, thái độ của SV từ thấp đến cao theo chiều hướng hoàn thiện dần thông qua con đường dạy học và giáo dục. Cụ thể diễn ra theo những bước sau:

Thứ nhất: Thông qua dạy học, giáo dục cung cấp kiến thức làm thay đổi về mặt nhận thức.

Thông qua hoạt động dạy học tích hợp, lồng ghép và tổ chức các hoạt động giáo dục giúp SV có tri thức hiểu biết về các vấn đề của xã hội: Vấn đề đói nghèo, vấn đề môi trường và bảo vệ môi trường, công tác xã hội trợ giúp những người yếu thế trong xã hội, các chính sách của Đảng và Nhà nước về dân tộc, văn hóa, giáo dục, phát triển đời sống cộng đồng ở khu vực miền núi phía Bắc nói riêng và cả nước nói chung. Đồng thời giúp SV hiểu về vai trò của HĐXH với sự phát triển của cá nhân và cộng đồng, dân tộc.

Thông qua các HĐXH giúp SV nhận thức đầy đủ mục đích, yêu cầu và cách thức tiến hành các HĐXH đây là cơ sở ban đầu để đảm bảo cho bất kỳ một hoạt

động nào cũng có thể đạt được kết quả cao. Trên cơ sở mục đích, yêu cầu mới xác định được nội dung, hình thức tổ chức, phương pháp, thời gian, địa điểm cũng như cách thức kiểm tra, đánh giá hiệu quả hoạt động đó. Chính vì thế, trang bị cho SV có những nhận thức đúng về mục đích, yêu cầu, cách thức tổ chức các HĐXH là điều kiện cơ bản cho quá trình phát triển kỹ năng HĐXH cho SV.

Thứ hai: Thông qua dạy học, giáo dục rèn luyện kỹ năng, thái độ hoạt động xã hội. Phát triển NLHĐXH cho SV trên cơ sở nhận thức đúng và đủ về tri thức HĐXH. Từ đó, mỗi SV tích cực, rèn luyện kỹ năng, thái độ HĐXH và phát huy những ưu điểm của bản thân để biến những tri thức, kinh nghiệm lịch sử xã hội thành hành động của bản thân dưới sự hướng dẫn, định hướng của các lực lượng giáo dục (gia đình, nhà trường và xã hội). Thông qua con đường dạy học tích hợp vào trong các môn học trên lớp, tổ chức các hoạt động giáo dục và sử dụng hệ thống các phương pháp dạy học, giáo dục tích cực giúp SV phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, sáng tạo, rèn luyện thói quen, tinh thần tự giác, và rèn luyện các kỹ năng HĐXH (Kỹ năng phối hợp, kỹ năng xây dựng, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng hợp tác chia sẻ, kỹ năng vận động, thuyết phục, kỹ năng thiết kế, kỹ năng tổ chức, chỉ đạo, điều khiển, kỹ năng đánh giá, rút kinh nghiệm quá trình tổ chức hoạt động...) góp phần phát triển năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp và năng lực cá thể cho SV.

Bước ba: Kiểm tra đánh giá kết quả phát triển NLHĐXH. Phát triển NLHĐXH là một quá trình lâu dài thể hiện sự tiến bộ của SV về NLHĐXH. Vì thế, việc kiểm tra, đánh giá kịp thời có ý nghĩa rất quan trọng nó có tác dụng tạo động lực cho SV phát triển NLHĐXH, giúp GV, SV luôn giữ được môi “liên hệ ngược” để thấy được điểm mạnh, điểm yếu từ đó giúp họ có điều chỉnh phù hợp nhằm nâng cao kết quả phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

Từ sự phân tích trên và xem xét dưới góc độ giáo dục học chúng tôi quan niệm: *Phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên trường đại học sư phạm là một quá trình hoàn thiện hệ thống tri thức, kỹ năng, thái độ có được ở sinh viên theo hướng đáp ứng yêu cầu hoạt động xã hội thông qua con đường dạy học và giáo dục của nhà trường sư phạm.*

Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP bao hàm:

- + Phát triển và hoàn thiện về mặt nhận thức về hoạt động xã hội.
- + Phát triển và hoàn thiện về kỹ năng tổ chức HĐXH.
- + Phát triển và hoàn thiện về thái độ tích cực đối với HĐXH.
- + Quá trình hoàn thiện tri thức, kỹ năng, thái độ được tiến hành thông qua con đường dạy học và giáo dục của nhà trường sư phạm.

1.3. Những vấn đề cơ bản về phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

1.3.1. Đặc điểm tâm lý của SV

Theo quan điểm của chúng tôi có thể hiểu: SV là những người đang tiếp thu những kiến thức, kỹ năng chuyên môn ở các trường cao đẳng, đại học để chuẩn bị cho hoạt động nghề nghiệp sau khi ra trường.

Về nhận thức: Hoạt động nhận thức của SV diễn ra nhanh và mạnh nhờ vào sự hoàn thiện về cấu trúc và chức năng của hệ thần kinh nên họ có khả năng tiếp thu phê phán những kiến thức khoa học mà họ tự tìm kiếm, hoặc lĩnh hội được. Trong quá trình phát triển NLHĐXH cần phát huy tính tự giác, tích cực, chủ động trong việc chiếm lĩnh nội dung tri thức HĐXH thông qua hoạt động tự học, tự nghiên cứu và tự tổ chức các hoạt động giáo dục, câu lạc bộ, hoạt động tình nguyện...

Xu hướng phát triển nhân cách: Xu hướng phát triển nhân cách của SV được xác định rõ hơn. Các em có khả năng nhận thức bản thân một cách khách quan hơn và xác định được xu hướng nghề nghiệp cũng như sự chuẩn bị để có thể bước vào nghề mà mình đã chọn. Các hoạt động của SV diễn ra ở các trường chuyên nghiệp đều hướng vào việc lĩnh hội tri thức, kỹ năng và rèn luyện thái độ theo yêu cầu nghề nghiệp. Do vậy, sự phát triển nhân cách của SV có nhiều sự khác biệt với học sinh. Ngoài việc SV phát triển nhân cách với tư cách là một công dân SV còn phải phát triển nhân cách theo yêu cầu của một lĩnh vực nghề nghiệp nào đó. Vì vậy, ngoài những phẩm chất, năng lực chung của một công dân thì SV còn phải rèn luyện những phẩm chất, năng lực riêng theo yêu cầu nghề nghiệp mà xã hội đòi hỏi. Đây cũng chính là mô hình nhân cách mà SV hướng tới trong quá trình học tập ở các trường chuyên nghiệp.

Đời sống tình cảm: Đời sống tình cảm của SV phát triển rất phong phú, đa dạng, sâu sắc và tương đối bền vững. Tình cảm trí tuệ được biểu hiện thông qua các hoạt động, SV tích cực tìm tòi các phương pháp, cách thức học tập phù hợp với điều kiện môn học trong lĩnh vực chuyên môn và các môn học khác. Họ ý thức được trách nhiệm của mình với người khác, họ có quan niệm rõ ràng về cái đẹp. Tuy nhiên, không phải SV nào cũng hiểu được trách nhiệm của mình cũng như biết quý trọng và bảo vệ cái đẹp. Vì thế, việc giáo dục tình cảm nhận thức, thẩm mỹ và đạo đức của SV vẫn phải được chú trọng.

Trí tuệ cảm xúc: SV có khả năng làm việc độc lập, có khả năng kiềm chế những ham muốn tiêu cực của bản thân và có thể điều khiển cảm xúc, thậm chí họ có thể che giấu tình cảm thật của mình cho phù hợp với từng tình huống. Tuy nhiên, khả năng điều khiển, kiểm soát các xúc cảm của SV vẫn còn hạn chế nhất định, nên họ có thể có những quá đà trong quan hệ dẫn tới hậu quả khó lường. Do vậy, cần quan tâm đến sự phát triển trí tuệ cảm xúc cho SV.

Sự phát triển của tự ý thức: SV có khả năng tự quan sát, tự kiểm tra, đánh giá hành vi của mình. Đồng thời, họ cũng có khả năng tự điều chỉnh nhận thức, thái độ, hành vi để thích ứng được các hoạt động học tập, rèn luyện của cá nhân cũng như các hoạt động tập thể ở trường. SV tự tìm tòi, thu thập và xử lý các thông tin có liên quan đến bản thân từ đó xác định điểm mạnh và điểm yếu của bản thân và nảy sinh nhu cầu hoàn thiện bản thân theo yêu cầu nghề nghiệp.

Sự phát triển định hướng giá trị ở SV: Sự tác động của nền kinh tế thị trường, xu thế hội nhập mặc dù SV vẫn coi trọng các giá trị truyền thống nhưng họ hướng vào bản thân mình hơn. Nhiều ngành nghề dễ, có thu nhập cao được SV lựa chọn nhiều, sau mới đến các ngành nghề khác. Việc lựa chọn nghề của SV thường hướng vào các giá trị vật chất hơn là các giá trị xã hội tinh thần. Tuy nhiên, cũng có SV lựa chọn nghề do có sự say mê, hay theo khả năng thực tế của họ.

Tóm lại, SV là lứa tuổi trưởng thành cả về mặt thể chất và tinh thần. Họ có khả năng tự học, tự nghiên cứu, có tính độc lập, sáng tạo trong mọi hoạt động và luôn có khát vọng vươn lên. Tuy nhiên, SV cũng bộc lộ tính bồng bột, dễ bị kích động của tuổi trẻ nên cần tìm ra những biện pháp hợp lý để phát triển NLHĐXH cho SV nhằm hình thành và phát triển nhân cách toàn diện cho họ.

1.3.2. Đặc điểm về môi trường sống, giao tiếp, học tập và hoạt động xã hội đặc thù của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

**** Đặc điểm về môi trường sống, giao tiếp, học tập***

- *Môi trường sống của SV* các trường ĐHSP thuộc khu vực miền núi phía Bắc là địa bàn sinh sống lâu đời của cộng đồng các dân tộc thiểu số, có mức sống trung bình thấp, trình độ nhận thức về các vấn đề văn hóa, giáo dục, y tế, pháp luật còn hạn hẹp cuộc sống gắn với tự nhiên, với lao động thủ công nên số học sinh mù chữ, bỏ học, nhận thức chậm còn khá cao. Mỗi dân tộc có tiếng nói, chữ viết và phong tục tập quán, bản sắc văn hóa riêng nên môi trường sống, học tập, giao tiếp và HĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc bị bó hẹp.

- *Về Giao tiếp*: phần lớn SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc là người dân tộc thiểu số trong quá trình giao tiếp các em sử dụng cả hai ngôn ngữ: tiếng mẹ đẻ và tiếng Việt. Trong đó, việc sử dụng ngôn ngữ tiếng Việt gặp nhiều khó khăn trong giao tiếp. Quá trình giao tiếp của SV mang tính thụ động, theo thói quen, ngại suy nghĩ, ngại động não nên việc tham gia, tổ chức các HĐXH thiếu tính chủ động, linh hoạt, sáng tạo dẫn đến NLHĐXH của SV ĐHSP vẫn còn hạn chế.

- *Điều kiện học tập*: Điều kiện kinh tế xã hội khu vực miền núi phía Bắc chưa cao đã tác động không nhỏ tới điều kiện học tập, sinh hoạt của SV các trường ĐHSP khu vực này gây ra những rào cản, khó khăn trong quá trình học tập. Cơ sở vật chất, phòng học thiếu nên SV vẫn còn phải học trong những phòng tạm. Trang thiết bị, đồ dùng thiết yếu phục vụ cho hoạt động học tập và tổ chức các HĐXH chưa đáp ứng... chính những điều kiện này là một trong những nguyên nhân dẫn đến chất lượng giáo dục, đào tạo ở khu vực này nói chung và chất lượng phát triển NLHĐXH của SV nói riêng chưa thực sự cao.

*** HĐXH đặc thù của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc**

Do đặc điểm về môi trường sống, giao tiếp, học tập nên các HĐXH của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc có đặc thù riêng khác với SV ĐHSP và SV ở các trường đại học khác ở chỗ:

- Giúp đỡ học sinh chậm tiến, học sinh có hoàn cảnh đặc biệt khó khăn ở các trường phổ thông trên địa bàn

- Hoạt động tuyên truyền thuyết phục đồng bào dân tộc cho con đến trường.

- Tham gia hoạt động tình nguyện “xóa mù chữ cho đồng bào dân tộc vùng cao, vùng khó khăn” nhân dịp nghỉ hè.

- Tuyên truyền để thuyết phục đồng bào dân tộc giữ gìn các giá trị văn hóa dân tộc, bài trừ các tệ nạn mê tín dị đoan, phong tục lạc hậu, phòng chống các tệ nạn xã hội.

- Tuyên truyền, thuyết phục đồng bào dân tộc thực hiện tốt chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình, chống hiện tượng tảo hôn.

- Tổ chức cho SV tham gia hoạt động bảo vệ môi trường thôn bản: Nhà trường tổ chức cho SV thành từng đoàn, thâm nhập thực tế thôn bản, vận động bà con dân tộc phát quang bụi cây quanh nhà, dọn dẹp nhà cửa để tránh muỗi chống sốt rét, di chuyển trâu bò khỏi gầm nhà sàn, tách riêng chỗ nuôi động vật ra khỏi khu nhà ở, giữ gìn bảo vệ nguồn nước sạch, giữ gìn bảo vệ rừng...

Ngoài ra, tổ chức cho SV tham gia các hoạt động như làm đường thôn bản, hướng dẫn đồng bào phát triển kinh tế, quyên góp sách vở, quần áo cho những học sinh vùng khó khăn...

1.3.3. Các thành tố trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

1.3.3.1. Nguyên tắc phát triển NLHĐXH

Nguyên tắc phát triển NLHĐXH cho SV là những luận điểm có tính chuẩn mực, quy tắc đòi hỏi nhà giáo dục phải tuân thủ trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV. Để phát triển NLHĐXH, theo chúng tôi nhà giáo dục cần phải quán triệt các nguyên tắc sau đây:

Nguyên tắc đảm bảo mục tiêu giáo dục và mục tiêu chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam trong thời kỳ mới

Phát triển NLHĐXH cho SV trường ĐHSP là để thực hiện mục tiêu giáo dục đại học đáp ứng yêu cầu đổi mới, phát triển giáo dục phổ thông nhằm đào tạo ra những con người phát triển toàn diện, năng động, dám nghĩ, dám làm đáp ứng với yêu cầu phát triển kinh tế của đất nước, khu vực và quốc tế.

Quyết định số 579 QĐ/TTg của Thủ Tướng Chính Phủ về việc phê duyệt “Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020” đã chỉ rõ mục tiêu cụ thể “Nhân lực Việt Nam có thể lực tốt, vóc dáng cường tráng, phát triển toàn diện về trí tuệ, ý trí, năng lực và đạo đức, có năng lực tự học, tự đào tạo năng động, chủ động, tự lực, sáng tạo, có tri thức và kỹ năng nghề nghiệp cao, có khả năng thích ứng và nhanh chóng tạo được thể chủ động trong môi trường sống và làm việc” [78]

Để quán triệt nguyên tắc trên đòi hỏi người GV phải quán triệt mục tiêu giáo dục và mục tiêu chiến lược phát triển con người Việt Nam trong thời kỳ mới trong mọi hoạt động của mình, từ thiết kế bài giảng, thiết kế hoạt động giáo dục đến khâu tổ chức hoạt động và kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động. Có thể nói đây là nguyên tắc mang tính chỉ đạo và xuyên suốt, nó không chỉ đòi hỏi GV mà cả SV cùng hướng tới mục tiêu đề ra.

Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Phát triển NLHĐXH cho SV là một quá trình giáo dục, có mối quan hệ mật thiết với quá trình đào tạo, rèn nghề cho SV trong trường ĐHSP. Phát triển NLHĐXH gắn liền với mục tiêu, nội dung chương trình đào tạo chuyên ngành, gắn với quá trình tổ chức dạy học, thực hành thực tế sư phạm, quá trình trải nghiệm nghề nghiệp của SV và các hoạt động hỗ trợ trong nhà trường sư phạm. Nó mang

tính kế thừa, hoàn thiện dần trên cơ sở những kiến thức, kỹ năng đã có của SV. Những kiến thức, kỹ năng thái độ đã được hình thành ở giai đoạn trước sẽ làm tiền đề, làm cơ sở để hình thành phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ ở giai đoạn sau. Chính vì vậy, người giáo viên cần phải xác định rõ vị trí, vai trò, nhiệm vụ của từng yếu tố tác động đến quá trình phát triển NLHĐXH cho SV. Đồng thời, cũng cần có sự thống nhất cao giữa mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức hoạt động để tạo thành một chỉnh thể thống nhất.

Nguyên tắc đảm bảo phù hợp với quy luật phát triển tâm lý, nhận thức và cơ sở khoa học của hình thành và phát triển năng lực

Để quá trình phát triển NLHĐXH cho SV mang lại hiệu quả cao cần tính đến những đặc điểm tâm lý lứa tuổi SV: Nhận thức, thái độ, tình cảm, nhu cầu, động cơ, xu hướng, năng lực, khí chất, kỹ năng, kỹ xảo, thói quen... để đề ra những mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức cho phù hợp với SV và với phương thức đào tạo theo HCTC.

Dựa trên cơ sở này, đòi hỏi người GV trong quá trình phát triển NLHĐXH phải quan tâm tới việc phát huy năng lực, sở trường của mỗi SV, bằng cách đề ra những nhiệm vụ, nội dung, phương pháp và hình thức hoạt động phù hợp với trình độ nhận thức với năng lực chung của lứa tuổi SV và có chú ý tới năng lực riêng của từng người cũng như nét đặc trưng riêng của SV ĐHSP trong đào tạo theo HCTC.

Năng lực của mỗi người được hình thành và phát triển không chỉ chịu sự tác động bởi yếu tố di truyền mà phần lớn nhờ vào tính tích cực hoạt động của mỗi cá nhân dưới tác động của quá trình dạy học và giáo dục. Thông qua chương trình các môn học trong và ngoài nhà trường SV lĩnh hội được kinh nghiệm lịch sử xã hội, biến kinh nghiệm đó thành năng lực hoạt động của bản thân tạo nên sự hình thành và phát triển nhân cách mỗi người. Bên cạnh đó hoạt động rèn luyện NVSPTX là môi trường thuận lợi để rèn luyện NLHĐXH cho SV.

Sự phát triển NLHĐXH cho SV tuân theo quy luật chung đó là nó phải được bắt đầu từ việc cung cấp tri thức, sau đó rèn luyện các kỹ năng, thái độ thông qua các hình thức hoạt động phong phú và đa dạng của quá trình dạy học và giáo dục. Nhờ vậy mà SV biến những tri thức đã học thành kiến thức của bản thân và được kiểm chứng qua hoạt động thực tiễn. Để phát triển NLHĐXH cho SV chúng ta cần trang bị cho SV hệ thống tri thức về xã hội, HĐXH và tổ chức cho họ luyện tập các kỹ năng, thái độ HĐXH một cách thường xuyên theo mức độ từ dễ đến khó, từ đơn giản đến phức tạp, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện trên cơ sở những tri thức và kỹ năng, thái độ đã có ở SV.

Nguyên tắc khai thác đặc thù của HCTC để phát huy tính tích cực, chủ động, độc lập và sáng tạo của SV.

Trong phương thức đào tạo theo HCTC có đặc thù riêng “*lấy người học làm trung tâm*” cụ thể:

Ở chương trình học mềm dẻo, linh hoạt gồm một hệ thống các môn học thuộc nhiều khối kiến thức khác nhau: khối kiến thức chung, khối kiến thức chuyên ngành, khối kiến thức cận chuyên ngành. Mỗi khối kiến thức có môn học bắt buộc và môn học tự chọn. SV hoàn toàn chủ động lựa chọn các môn học phù hợp với mình về thể lực, năng lực, thời gian...

Hơn nữa, đối với phương thức đào tạo theo HCTC GV dạy “*cách học*”, SV tự học, tự nghiên cứu: Nếu ở phương thức đào tạo truyền thống chương trình tập trung vào truyền thụ một khối lượng lớn kiến thức lý thuyết mà chưa chú trọng đến việc tự học, tự nghiên cứu thì trong phương thức đào tạo theo HCTC người GV hầu như chỉ làm nhiệm vụ hướng dẫn và cố vấn cho SV cách học và nghiên cứu tài liệu còn SV phải tự học, tự nghiên cứu và thời gian tự học, tự nghiên cứu của SV được tính vào thời lượng của chương trình đào tạo. Do vậy, phương thức đào tạo này khai thác tối đa tính tích cực, chủ động của người học biến quá trình dạy học, giáo dục thành quá trình tự học, tự giáo dục, quá trình đào tạo thành quá trình tự đào tạo.

Ngoài ra, khác với phương thức đào tạo niên chế đào tạo theo HCTC SV hoàn toàn chủ động trong việc xây dựng kế hoạch học tập của bản thân đòi hỏi họ phải có kỹ năng nắm bắt, khai thác và xử lý thông tin; kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thiết kế kế hoạch học tập, kỹ năng làm việc độc lập và kỹ năng học hợp tác cùng nhóm bạn... Tất cả những yếu tố đó đều có tác dụng phát huy tính tích cực, chủ động, độc lập và sáng tạo của SV.

Để thực hiện nguyên tắc này đòi hỏi người GV phải nắm chắc những đặc thù riêng của HCTC từ đó xây dựng nội dung, phương pháp, và hình thức hoạt động phù hợp với đặc thù của phương thức đào tạo theo HCTC nhằm phát huy tính tích cực, độc lập và sáng tạo của SV làm tiền đề cho việc phát triển NLHĐXH ở SV. Tất cả những ưu thế trên đây chính là cơ sở, nền tảng để phát triển NLHĐXH cho SV trường ĐHSP. Tuy nhiên, nhà trường và GV cần có những biện pháp khắc phục những hạn chế do đào tạo theo HCTC đối với SV như mô hình lớp SV hành chính bị phá vỡ, hạn chế trong tổ chức hoạt động tập thể, SV ít quan tâm đến nhau vì lớp học được tổ chức đa dạng hơn. Vì vậy nhà trường và GV cần thiết kế, tổ chức các hoạt động dạy học, giáo dục để khắc phục hạn chế nêu trên nhằm phát triển NLHĐXH cho SV.

1.3.3.2. Mục tiêu phát triển NLHĐXH

Phát triển NLHĐXH cho SV là thực hiện mục tiêu đào tạo đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên.

Việc xác định mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV dựa trên cơ sở mục tiêu giáo dục bậc học, yêu cầu thực tiễn phát triển nguồn nhân lực trong thời kỳ mới và dựa vào cơ sở lý luận và thực tiễn của đề tài. Chúng tôi xác định việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP là nhằm giúp SV phát triển toàn diện (Năng lực xã hội, năng lực chuyên môn, năng lực phương pháp và năng lực cá thể), trở thành những con người năng động, sáng tạo, chủ động trong mọi tình huống và có khả năng thích ứng cao đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế của đất nước, khu vực và quốc tế.

Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC là hướng tới ba mục tiêu cụ thể sau đây:

- *Phát triển hệ thống kiến thức HĐXH.* Kiến thức HĐXH phát triển cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc cũng giống với SV các trường ĐHSP khác là sự tổng hợp kiến thức của nhiều môn học, nhiều lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội. Nhưng khác với SV các trường ĐHSP khác là hệ thống kiến thức gắn liền với thực tiễn đời sống đồng bào các dân tộc thiểu số.

- *Phát triển hệ thống kỹ năng HĐXH.* Phát triển hệ thống kỹ năng HĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc chúng tôi chú ý tới phát triển kỹ năng nghề cho SV ĐHSP và phát triển kỹ năng HĐXH đặc thù khu vực miền núi phía Bắc.

- *Phát triển hệ thống thái độ HĐXH* đảm bảo cho quá trình hình thành và phát triển NLHĐXH đạt kết quả cao.

1.3.3.3. Nội dung phát triển NLHĐXH

Nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP được thiết kế phù hợp với mục tiêu giáo dục bậc học, với nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, với đặc điểm tâm lý lứa tuổi SV, đặc thù khu vực miền núi nhằm phát huy tính tích cực, độc lập, sáng tạo của họ. Đồng thời, nó mang tính hệ thống, tính kế thừa sao cho kết quả giáo dục của giai đoạn trước làm cơ sở, tiền đề cho giai đoạn sau.

Nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP gồm những nội dung sau:

- ***Phát triển hệ thống kiến thức HĐXH:*** Thông qua tác động của dạy học, giáo dục phát triển cho SV hệ thống kiến thức hoạt động xã hội như:

+ Hệ thống kiến thức HĐXH chung cho SV các trường ĐHSP: là những kiến thức liên quan nhiều ngành, nhiều lĩnh vực khác nhau như: kiến thức về chính trị xã

hội; kiến thức về văn hóa nghệ thuật; kiến thức về thể dục thể thao; đặc biệt là kiến thức làm việc giữa con người với con người trong các mối quan hệ giữa cá nhân với cá nhân, cá nhân với nhóm, tập thể... tạo điều kiện mở rộng hiểu biết về phương diện xã hội, học cách giao tiếp, ứng xử, làm việc nhóm, tinh thần trách nhiệm, giải quyết xung đột nhằm phát triển hệ thống kiến thức HĐXH gắn liền với yêu cầu nghề nghiệp của giáo viên.

+ Do đặc điểm môi trường sống, học tập, giao tiếp của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc nên kiến thức về HĐXH cần phát triển cho SV cũng mang tính chất đặc thù riêng so với SV các trường ĐHSP khác là phát triển hệ thống kiến thức gắn liền với thực tiễn đời sống của đồng bào các dân tộc thiểu số: chính sách xóa đói giảm nghèo, xóa mù chữ, phòng chống bệnh tật, vấn đề dân số, tảo hôn, phong tục tập quán, vệ sinh chuồng trại, vệ sinh môi trường, vấn đề "diễn biến hòa bình"... nhằm giúp SV có hiểu biết về HĐXH đặc thù của khu vực miền núi phía Bắc từ đó phát triển kỹ năng HĐXH.

+ Thông qua hoạt động dạy học, hoạt động giáo dục, GV và nhà trường giúp SV nắm vững các tri thức về chuyên môn, tri thức về con người, dân tộc, cộng đồng, chủ trương đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước về phát triển kinh tế, văn hóa, giáo dục,... Hiểu về ý nghĩa của HĐXH đối với xã hội và cá nhân, cách thức tham gia và tiến hành HĐXH có hiệu quả, những yêu cầu về kiến thức, kỹ năng của người tham gia tổ chức HĐXH.

- Phát triển hệ thống kỹ năng HĐXH:

NLHĐXH được phản ánh tập trung ở nhiều kỹ năng khác nhau, với đặc trưng khu vực miền núi phía Bắc và đặc thù nghề nghiệp đòi hỏi SV ĐHSP cần phải có kỹ năng tham gia, kỹ năng vận động và kỹ năng tổ chức các hoạt động. Do vậy, chúng tôi tập trung phát triển vào ba nhóm kỹ năng HĐXH là:

Nhóm kỹ năng tham gia HĐXH:

- + Kỹ năng nhận diện các lực lượng cùng tham gia.
- + Kỹ năng phối hợp các lực lượng xã hội.
- + Kỹ năng xây dựng và phát triển các hoạt động tập thể.
- + Kỹ năng giao tiếp.
- + Kỹ năng hợp tác chia sẻ.

Nhóm kỹ năng tổ chức HĐXH:

- + Kỹ năng thiết kế một số hoạt động.

- + Kỹ năng tổ chức, chỉ đạo, điều khiển.
- + Kỹ năng đánh giá, rút kinh nghiệm quá trình tổ chức hoạt động.
- + Kỹ năng thuyết phục những người khác cùng tổ chức hoạt động.

Nhóm kỹ năng vận động người khác tham gia các HĐXH:

- + Kỹ năng nhận diện đối tượng cần thuyết phục.
- + Kỹ năng giao tiếp.
- + Kỹ năng thuyết phục, cảm hóa.
- + Kỹ năng tuyên truyền, vận động.

- Phát triển hệ thống thái độ về HĐXH:

Hệ thống thái độ về HĐXH rất đa dạng, phong phú trong đề tài này chỉ tập trung vào một số thái độ sau:

- + Thấy được vai trò, trách nhiệm của mỗi cá nhân trong hoạt động.
- + Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động.
- + Lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp.
- + Chủ động, tích cực tham gia vào các hoạt động.
- + Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động.

1.3.3.4. Phương pháp phát triển NLHĐXH

Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSPT được thực hiện bằng nhiều phương pháp khác nhau cụ thể:

*** Phương pháp làm việc nhóm**

Thực chất của phương pháp này giáo viên tổ chức cho SV tham gia trao đổi, giải quyết về một vấn đề hoặc nội dung thuộc lĩnh vực HĐXH theo nhóm, giảng viên kích thích SV tự giác, tích cực hợp tác để giải quyết nhiệm vụ đặt ra, trên cơ sở đó rút ra nhận xét, kết luận.

Phương pháp làm việc nhóm được chia ra làm hai loại: nhóm nhỏ và nhóm lớn. Nhóm nhỏ được sử dụng phổ biến trong quá trình dạy học đặc biệt trong phương thức đào tạo theo HTTC do phương pháp này nó đáp ứng rất tốt mục tiêu cải cách - phát huy cao độ tính tích cực học tập của SV. Làm việc nhóm còn là phương tiện học hỏi có tính chất dân chủ, mọi cá nhân được tự do bày tỏ quan điểm, tạo thói quen sinh hoạt bình đẳng, biết đón nhận quan điểm bất đồng, hình thành quan điểm cá nhân giúp SV rèn luyện kỹ năng sống trong tập thể, kỹ năng nói và biết lắng nghe người khác nói, kỹ năng giải quyết, kỹ năng hợp tác, kỹ năng phát biểu

trước đám đông - điều mà đa số SV ngày nay còn rất yếu đặc biệt SV sư phạm miền núi phía Bắc. Ngoài ra thảo luận theo nhóm còn giúp SV có kỹ năng tổ chức, quản lý, tự quản tạo điều kiện để các em tự trải nghiệm những thành công hay thất bại của bản thân.

Đặc điểm của phương pháp làm việc nhóm:

- + Mang tính tích cực, tự lực, tự giác rất cao và có tính chất chủ thể.
- + Đòi hỏi người học phải có kiến thức, kinh nghiệm, có đủ tài liệu tham khảo.
- + Người học tìm ra kiến thức mới, nhìn vấn đề nhiều góc cạnh khác nhau.
- + Về mặt xã hội: Thảo luận tạo điều kiện phát triển quan hệ giữa các thành viên nhóm: nghe, nói, tranh luận, lãnh đạo.
- + Về mặt giáo dục: Phát triển tính dân chủ, hợp tác ở SV.

Tổ chức cho SV làm việc nhóm

Nhiệm vụ của GV: Lựa chọn và giao các nội dung, các vấn đề, công việc và các yêu cầu liên quan cho các nhóm SV thực hiện, nguồn tài liệu tham khảo tối thiểu,...

Thiết kế kịch bản cho nội dung làm việc nhóm.

Tham dự, hướng dẫn, đạo diễn, nhận xét và tổng kết các sản phẩm của từng nhóm. GV cần khẳng định những nội dung đúng, sửa chữa những nội dung chưa đúng hoặc "chốt" nội dung của vấn đề, dùng nó như một phương tiện để chuyển tải nội dung cốt lõi của chủ đề thảo luận.

Đánh giá, cho điểm phần chuẩn bị trình bày, thảo luận của từng nhóm hoặc từng SV và tích lũy vào kết quả cuối của môn học.

Nhiệm vụ của SV: Nhận nhiệm vụ, thời hạn hoàn thành, mẫu báo cáo hoạt động theo nhóm.

Nhóm trưởng lên kế hoạch, phân công công việc cho các thành viên, thời gian hoàn thành, triển khai kế hoạch, xem xét kết quả đạt được so với mục tiêu đề ra.

Trình bày báo cáo theo phân công.

Theo dõi, bổ sung, góp ý bài trình bày của các bạn cùng lớp, hoàn chỉnh bài trình bày đó hoặc của mình.

Hỏi, đối thoại, tranh luận những vấn đề đã trình bày tại buổi thảo luận.

Tự nhận xét đánh giá bài thảo luận.

Theo dõi sự nhận xét, tổng kết của GV để hoàn chỉnh bài trình bày tại buổi thảo luận.

*** Phương pháp nêu vấn đề**

Phương pháp nêu vấn đề là GV tạo ra tình huống có vấn đề về một vấn đề, còn SV thì tự lực suy nghĩ, thảo luận, giải đáp dưới sự định hướng của GV. Quá trình suy nghĩ, thảo luận, giải đáp là điều kiện tốt để kích thích tính năng động sáng tạo, sự độc lập suy nghĩ, SV dần dần tiếp thu kinh nghiệm hoạt động sáng tạo hình thành phong cách học tập và làm việc mới làm cơ sở cho kỹ năng HĐXH phát triển.

Trong quá trình đó, GV vừa là người cung cấp thông tin, truyền đạt kiến thức (bằng cách nêu vấn đề) để SV lĩnh hội, vừa là người kích thích tự giác, tích cực suy nghĩ sáng tạo của SV trong học tập đồng thời tạo ra bầu không khí dân chủ giữa thầy và trò để đạt hiệu quả cao trong học tập.

Tổ chức phương pháp nêu vấn đề

GV xây dựng vấn đề, các câu hỏi chính cần nghiên cứu, các nguồn tài liệu tham khảo.

Tổ chức lớp học để nghiên cứu vấn đề: chia nhóm, giao vấn đề, thống nhất các qui định về thời gian, phân công, trình bày, đánh giá,...

Các nhóm tổ chức nghiên cứu, thảo luận nhằm trả lời các câu hỏi của vấn đề thông qua đó giúp SV nắm tri thức ở trình độ vận dụng.

Tổ chức báo cáo và đánh giá: các nhóm trình bày kết quả nghiên cứu, giáo viên tổ chức đánh giá.

*** Phương pháp dự án**

Phương pháp dự án là phương pháp GV hướng dẫn SV thực hiện một nhiệm vụ học tập phức hợp, có mục tiêu rõ ràng, gắn với thực tiễn, kết hợp lí thuyết với thực hành. SV được hướng dẫn để thực hiện các công việc như tự lập kế hoạch, tự triển khai thực hiện kế hoạch, tự đánh giá kết quả. Hình thức làm việc chủ yếu là theo nhóm, kết quả của dự án là những sản phẩm cụ thể, được trình bày rõ ràng, có thể giới thiệu được.

Phương pháp này lấy người học làm trung tâm, thông qua những nhiệm vụ mang tính mở, khuyến khích SV tìm tòi, hiện thực hoá những kiến thức đã học trong quá trình thực hiện và tạo ra những sản phẩm của chính mình. Phương pháp này giúp SV gắn lí thuyết với thực hành, tư duy và hành động, nhà trường và xã hội, từ đó phát triển NLHĐXH cho SV.

Cách tiến hành:

Bước 1: Chọn một đề tài và xác định mục tiêu dự án: GV có thể định hướng một dự án hoặc để SV tự đề xuất một dự án.

Bước 2: Xây dựng đề cương kế hoạch thực hiện.

Bước 3: Thực hiện dự án: các thành viên thực hiện công việc theo kế hoạch đã đề ra cho nhóm và cá nhân.

Thu thập thông tin: từ sách báo, tạp chí, mạng internet, khảo sát, điều tra, phỏng vấn...

Xử lý thông tin: tổng hợp, phân tích dữ liệu (có thể biểu hiện bằng sơ đồ, biểu đồ,...).

Thảo luận thường xuyên giữa các thành viên trong nhóm để giải quyết các vấn đề và kiểm tra tiến độ.

Xây dựng sản phẩm: tập hợp các kết quả thành một sản phẩm cuối cùng.

Bước 4: Giới thiệu sản phẩm trước tập thể lớp.

Trình bày, giới thiệu sản phẩm bằng các cách: Bài viết, Powerpoint, bản đồ, tranh ảnh, mô hình, kể cả việc đóng kịch, kể chuyện,...

Bước 5: Đánh giá kết quả đạt được so với mục tiêu xác định

SV tự rút ra những bài học từ việc học theo dự án: đã học được gì? Hình thành được những thái độ tích cực nào? Có hài lòng về kết quả thu được không? Đã gặp những khó khăn gì và đã giải quyết như thế nào? Những cảm nhận của cá nhân sau khi thực hiện xong một dự án?

GV: Đánh giá chất lượng sản phẩm giới thiệu, kết quả tự đánh giá, phương pháp làm việc.

**** Phương pháp nghiên cứu tình huống***

Phương pháp nghiên cứu tình huống là phương pháp có thể mạnh trong phát triển NLHĐXH cho SV bởi thông qua xử lý tình huống SV được trải nghiệm trong môi trường giả định để phát triển các kỹ năng HĐXH. Bản chất của phương pháp nghiên cứu tình huống trong dạy học là GV tạo ra những tình huống mang tính giả định hoặc có thật để SV trải nghiệm qua đó phát triển kỹ năng làm việc hợp tác, giải quyết vấn đề, kỹ năng xử lý tình huống, kỹ năng tự nhận thức về bản thân và người khác,... đây là những kỹ năng quan trọng trong kỹ năng HĐXH sau này của SV.

**** Phương pháp tự trải nghiệm***

Tự trải nghiệm dưới sự định hướng, tư vấn của GV sẽ giúp SV rèn luyện khả năng tự tin trước người khác, kỹ năng giải quyết vấn đề. Tự trải nghiệm của SV giữ vai trò rất quan trọng, nó là nhân tố quyết định tới việc nâng cao NLHĐXH của SV. Bên cạnh đó, tự trải nghiệm còn góp phần nâng cao hoạt động trí tuệ của SV trong việc tiếp thu và hiểu tri thức về HĐXH, rèn luyện cho SV kỹ năng độc lập suy nghĩ,

độc lập giải quyết các vấn đề khó khăn trong quá trình học, giúp SV tự tin hơn trong cuộc sống của mình, thích ứng và bắt nhịp nhanh với những tình huống mới lạ mà cuộc sống hiện đại mang đến, kể cả những thách thức to lớn từ môi trường nghề nghiệp. Tự trải nghiệm của SV cần phải được tăng cường trong học tập trên lớp, trong thực hành thực tập chuyên môn, trong hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp và tự rèn luyện của mỗi cá nhân SV.

*** Phương pháp đóng vai**

Đóng vai là phương pháp tổ chức cho SV thực hành, “làm thử” một số cách ứng xử nào đó trong một tình huống giả định. Đây là phương pháp nhằm giúp SV suy nghĩ sâu sắc về một vấn đề bằng cách tập trung vào một sự việc cụ thể mà các em vừa thực hiện hoặc quan sát được. Việc “diễn” không phải là phần chính của phương pháp này mà điều quan trọng là sự thảo luận sau phần diễn ấy.

Có thể tiến hành đóng vai theo các bước sau:

- Chuẩn bị:

+ GV chia nhóm, giao tình huống đóng vai cho từng nhóm và quy định rõ thời gian chuẩn bị, thời gian đóng vai.

+ Các nhóm thảo luận chuẩn bị đóng vai.

- Thực hành: Các nhóm lên đóng vai.

- Nhận xét, đánh giá.

*** Phương pháp giao công việc**

- Là phương pháp lôi cuốn SV vào các hoạt động đa dạng với những công việc cụ thể, với nghĩa vụ xã hội nhất định.

- Tác dụng của phương pháp giao việc là SV có cơ hội vận dụng những tri thức đã học của công việc cụ thể, với những yêu cầu nhất định. Nhờ đó SV được thể hiện những kinh nghiệm ứng xử trong các mối quan hệ đa dạng và hình thành được hành vi ứng xử phù hợp với những yêu cầu của công việc được giao.

- Khi giao việc cho SV cần chú ý:

+ Chọn công việc phù hợp với mục đích, yêu cầu giáo dục.

+ Công việc phải phù hợp với đặc điểm lứa tuổi SV.

+ Đưa ra những yêu cầu cụ thể, giúp họ có thể định hướng đúng đắn cho toàn bộ chuỗi hoạt động của họ nhằm thực hiện công việc được giao.

+ Phải tính đến hứng thú, năng khiếu của người được giáo dục nhằm phát huy được thế mạnh của họ trong hoạt động.

+ Để tập thể giao việc cho cá nhân với những yêu cầu rõ ràng nhằm tạo cơ hội cho SV phát huy ý thức, năng lực tự quản và tính tích cực đối với việc được giao.

+ Theo dõi và giúp đỡ để SV hoàn thành mọi yêu cầu của công việc được giao.

+ Kiểm tra, đánh giá công khai kết quả hoàn thành công việc của cá nhân, tập thể.

*** Phương pháp rèn luyện**

- Là phương pháp tổ chức cho SV được thể nghiệm ý thức, tình cảm của mình về các chuẩn mực xã hội trong các tình huống đa dạng của cuộc sống qua đó hình thành và củng cố được những hành vi phù hợp với các chuẩn mực xã hội đã được quy định.

- Tác dụng:

+ Tạo cơ hội cho người được giáo dục thâm nhập vào những tình huống đa dạng từ đơn giản đến phức tạp, từ dễ đến khó.

+ Tạo cơ hội cho người được giáo dục biến kết quả tập luyện (hành vi) thành thói quen bền vững.

- Trong quá trình giáo dục có thể tạo cơ hội cho người được giáo dục rèn luyện trong các tình huống: Đời sống tập thể; Hoạt động học tập, lao động; Sinh hoạt hàng ngày ở nhà, ở trường, xã hội; Các hoạt động xã hội nói chung, hoạt động từ thiện...

- Để tạo điều kiện cho người được giáo dục rèn luyện tốt cần:

+ Tận dụng những tình huống tự nhiên, tạo ra những tình huống thích hợp.

+ Kết hợp chặt chẽ với tự kiểm tra.

+ Tổ chức rèn luyện liên tục, có hệ thống.

+ Kết hợp tổ chức rèn luyện với tự tổ chức rèn luyện.

1.3.3.5. Các hình thức phát triển NLHĐXH

Hình thức phát triển NLHĐXH nó có mối quan hệ chặt chẽ với mục đích, nội dung, phương pháp phát triển NLHĐXH vì nó là một thành tố trong quá trình phát triển NLHĐXH.

Hình thức phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSPT rất đa dạng và phong phú cần tập trung vào một số hình thức chiếm ưu thế như: Thảo luận, seminar, thực hành, ngoại khóa, hội thi, diễn đàn, giao lưu...

*** Hình thức thảo luận, seminar**

Đây là hai hình thức đòi hỏi SV phải có sự chuẩn bị kỹ ý kiến về một vấn đề có liên quan đến nội dung cần báo cáo trao đổi, tranh luận.

Hai hình thức này giống nhau ở chỗ chúng đều yêu cầu SV phải chuẩn bị ý kiến để tiến hành báo cáo để trình bày, thảo luận, tranh luận trước tập thể. Song khác nhau ở chỗ: Hình thức seminar thì phạm vi vấn đề nêu ra rộng hơn và sâu hơn và khi tiến hành bắt buộc phải có thầy trực tiếp điều khiển. Đối với hình thức thảo luận vì hình thức, phạm vi vấn đề hẹp hơn, nông hơn nên người điều khiển có thể là SV hoặc GV.

Đặc trưng của hai hình thức này là sự tác động trực tiếp giữa các SV thông qua sự trao đổi, thảo luận, bàn bạc, giúp đỡ, hợp tác với nhau trong việc lĩnh hội tri thức, hình thành và phát triển kỹ năng thái độ ở SV. Đây là hình thức có nhiều thuận lợi để phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

**** Hình thức thực hành***

Đây là hình thức vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn. Đối với SV ĐHSP giúp các em thực hành kỹ năng giao tiếp, ứng xử sự phạm; kỹ năng dạy học (thiết kế, tổ chức, đánh giá các hoạt động dạy học); kỹ năng giáo dục (thiết kế, tổ chức, đánh giá các hoạt động giáo dục). Hoạt động thực hành tại các trường phổ thông là môi trường thuận lợi cho quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

**** Hình thức ngoại khóa***

Hình thức ngoại khóa tạo điều kiện cho mỗi SV có thể mở rộng, đào sâu kiến thức phát triển hứng thú và năng lực của từng cá nhân đặc biệt là NLHĐXH.

Hoạt động ngoại khóa không mang tính bắt buộc và được tổ chức dưới nhiều dạng: dạng tập thể lớp, dạng nhóm theo năng khiếu, dạng học tập, dạng vui chơi, dạng thời kì hay dạng đột xuất nhân dịp kỉ niệm hay lễ hội. Hoạt động ngoại khóa có thể được tổ chức theo những hình thức như: ngoại khóa, câu lạc bộ, dạ hội...

Để tổ chức được hoạt động ngoại khóa cần có sự phối hợp chặt chẽ của các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường. Do vậy, hình thức này tạo môi trường trải nghiệm thực tế và tạo điều kiện tốt cho SV không những tiếp thu tri thức HĐXH, rèn luyện kỹ năng mà còn phát triển được thái độ tích cực với các HĐXH.

Tham quan và trải nghiệm thực tế nghề nghiệp, thực tế cuộc sống

Đây là hình thức vô cùng quan trọng có ý nghĩa quyết định đối với việc phát triển NLHĐXH ở SV, thông qua HĐTNTT giúp SV biến kiến thức, thái độ thành kỹ năng hành vi HĐXH một cách hiệu quả, chuyển hóa yêu cầu về NLHĐXH thành kỹ năng hành động thực tiễn. Các hình thức trải nghiệm thực tiễn có thể được tiến hành với nhiều hình thức khác nhau: Mùa hè tình nguyện cùng bản làng, SV tình nguyện trợ

giúp học sinh yếu kém ở trường phổ thông, tình nguyện vì môi trường và phòng chống biến đổi khí hậu,...

1.3.4. Các con đường phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

Quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc bằng các con đường chủ yếu sau:

**** Tổ chức dạy học trên lớp theo hướng lồng ghép, tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH trong chương trình dạy học thông qua các môn học chiếm ưu thế***

Hoạt động dạy học trên lớp là hoạt động giữ vai trò chủ đạo, định hướng cố vấn cho sự phát triển của SV các trường ĐHSP. Tùy theo nội dung, chương trình của từng môn học mà GV lựa chọn các phương pháp dạy học phù hợp nhằm phát triển tri thức, kỹ năng, thái độ HĐXH. GV có thể lựa chọn lồng ghép, tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH trong chương trình dạy học thông qua các môn học chiếm ưu thế như: GDH, PPCTĐĐ, RLNVSPTX, HGDNGLL, Kỹ năng mềm... GV cần nghiên cứu nội dung dạy học từ đó thiết kế các tình huống dạy học sinh động, áp dụng các phương pháp dạy học tích cực để tạo dựng được sự liên kết giữa SV với nhau, chia sẻ, hợp tác, giúp đỡ lẫn nhau, cùng nhau bàn bạc, trao đổi thông tin, trao đổi những quan điểm cá nhân, xây dựng bầu không khí học tập thoải mái, không căng thẳng, mệt mỏi từ đó cuốn hút SV tham gia vào hoạt động nhóm, lớp nhằm phát triển kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thuyết phục, kỹ năng hợp tác, kỹ năng giải quyết các vấn đề... Như vậy, thông qua dạy học lồng ghép, tích hợp không những đảm bảo được mục tiêu môn học mà còn phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

Để tổ chức dạy học trên lớp theo hướng lồng ghép, tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH trong chương trình dạy học thông qua các môn học chiếm ưu thế. Về phía GV phải có trình độ hiểu biết sâu và năng lực thiết kế, tổ chức và kiểm tra đánh giá theo hướng lồng ghép, tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH. Về phía SV phải chủ động, tích cực, sáng tạo phối hợp với các SV khác hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao.

**** Tổ chức các hoạt động ngoại khóa môn học***

Mỗi một môn học có thể mạnh đặc thù, việc tổ chức hoạt động ngoại khóa môn học phát huy thế mạnh của từng môn trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV. Do vậy GV, SV căn cứ vào thế mạnh của từng môn mà tổ chức các hoạt động ngoại khóa mang lại kết quả tốt nhất. VD: Môn Hóa tổ chức cho SV thi màn biểu diễn ảo thuật “Những chiếc cốc thần”, “Pháo hoa từ miệng ống nghiệm” hay những câu hỏi về các phản ứng hóa học. Môn văn học tổ chức cho SV ngoại khóa qua

hiều hình thức giao lưu, tọa đàm với nhà văn, nhà thơ hoặc CLB thơ, Ngoại khóa văn học hiện đại, Ngoại khóa văn học dân gian. Môn GDH tổ chức hoạt động ngoại khóa qua hội thi, tọa đàm về vấn đề giáo dục (giáo dục giới tính, giáo dục kỹ năng sống, giáo dục bảo vệ môi trường, giáo dục đạo đức, giáo dục bản sắc dân tộc...).

Mỗi một môn học với đặc thù riêng có thể tổ chức phong phú, đa dạng các hoạt động ngoại khóa. Thông qua các hoạt động ngoại khóa môn học SV thể hiện và bộc lộ năng khiếu của mình, được giao lưu học hỏi những người có kinh nghiệm, được tham gia được thiết kế, tổ chức nhiều dạng hoạt động khác nhau... vừa là con đường củng cố, khắc sâu kiến thức đã học vừa là con đường thuận lợi để phát triển NLHĐXH cho SV thông qua hoạt động và bằng hoạt động.

**** Hoạt động tự học của sinh viên***

Hoạt động tự học của SV là một hoạt động không thể thiếu và đóng vai trò đặc biệt trong quá trình học tập ở bậc đại học theo HCTC. Khi chuyển sang HCTC thời gian tự học, tự chuẩn bị bài của SV được tính là thành phần bắt buộc trong thời khóa biểu nên đây cũng được coi là nét đặc thù của HCTC.

Hoạt động tự học là con đường có nhiều thuận lợi để hình thành và phát triển NLHĐXH bởi vì tính tích cực hoạt động của cá nhân là yếu tố quyết định trực tiếp đến việc hình thành và phát triển nhân cách. Tự học chính là sự nỗ lực hoạt động của bản thân người học nhằm chiếm lĩnh kiến thức, kỹ năng, thái độ theo một mục đích nhất định thông qua tìm kiếm, khai thác từ nhiều nguồn thông tin khác nhau: sách, báo, đài, truyền hình đặc biệt là mạng internet...

Để hoạt động tự học của SV vừa đạt được mục tiêu môn học đề ra, vừa nhằm phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP đòi hỏi GV phải phát huy được vai trò chủ đạo, định hướng, tư vấn cho hoạt động tự học của SV. GV thiết kế nhiệm vụ tự học của SV cần sinh động, khơi dậy sự ham hiểu biết, tìm tòi sáng tạo trong SV đồng thời đặt ra mục đích, yêu cầu rõ ràng của từng nhiệm vụ và thời gian phải hoàn thành. GV phải quan tâm sát sao, tư vấn, kiểm tra thường xuyên hoạt động tự học SV, đôn đốc SV hoàn thành nhiệm vụ theo yêu cầu. Đối với SV cần chuẩn bị tốt động cơ, thái độ học tập, tinh thần, trách nhiệm để “tự chủ, tự chịu trách nhiệm” trong học tập một cách chủ động và có hiệu quả. Trong quá trình tự học SV cần suy nghĩ sáng tạo và mạnh dạn đưa ra ý kiến thắc mắc của mình mà không phụ thuộc vào GV hay sách giáo trình.

**** Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp***

Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp không những giúp SV củng cố, mở rộng những tri thức mà còn hình thành được thái độ tình cảm, rèn luyện kỹ năng.

Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp được thực hiện qua nhiều hình thức: Hội thi, tham quan, giao lưu, tọa đàm, ngoại khóa... được tổ chức theo các chủ đề trong năm. Những hoạt động này thường thu hút và gây hưng phấn trong SV, tạo sân chơi bổ ích, lành mạnh qua đó phát triển các kỹ năng giao tiếp, ứng xử, hợp tác, chia sẻ, kỹ năng huy động các lực lượng tham gia vào các hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp là những kỹ năng cần thiết cho phát triển NLHĐXH.

Trong quá trình tổ chức hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp cần chú ý tạo sự hấp dẫn, đa dạng, phong phú để thu hút đông đảo SV tham gia đồng thời cũng cần phải chú ý phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV trong tổ chức hoạt động để hoạt động này cũng là một trong những con đường cơ bản trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

**** Hoạt động thực hành, thực tế chuyên môn:***

Hoạt động thực hành thực tế chuyên môn trong trường ĐHSP, ngoài trường và trải nghiệm thực tế ở trường THPT: Hoạt động theo chủ đề kiến thức liên môn khoa học xã hội, liên môn khoa học tự nhiên, tích hợp khoa học xã hội với các nội dung giáo dục; tích hợp khoa học tự nhiên với nội dung giáo dục; Hoạt động thực hành các dự án học tập trải nghiệm nghề nghiệp ở trường phổ thông như thực hành tổ chức tư vấn nghề cho học sinh, thực hành tổ chức sinh hoạt Đoàn cho học sinh, thực hành tổ chức sinh hoạt lớp, thực hành tổ chức hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp cho học sinh THPT; Hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết kinh nghiệm từ quan sát thực tế giáo dục phổ thông, làm công tác chủ nhiệm lớp, tổ chức hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp, thăm gia đình học sinh, giáo dục học sinh cá biệt...

**** Tổ chức các hoạt động trải nghiệm thực tiễn***

Hoạt động trải nghiệm là những hoạt động hình thành và phát triển ở SV những phẩm chất, tư tưởng, ý chí, tình cảm, giá trị, kỹ năng sống và những năng lực nghề nghiệp, năng lực chung cần có ở người giáo viên trong xã hội hiện đại. Hoạt động này sẽ cung cấp cho SV kiến thức thực tiễn gắn bó với đời sống, địa phương, cộng đồng, đất nước, mang tính tổng hợp nhiều lĩnh vực giáo dục, nhiều môn học; dễ vận dụng vào thực tế. Các hoạt động trải nghiệm cho SV bao gồm hoạt động trải nghiệm sáng tạo và TNTT nghề nghiệp, thực tiễn cuộc sống:

- Trải nghiệm khám phá tri thức hình thành kỹ năng.
- Hoạt động nghiên cứu khoa học đặc biệt là khoa học giáo dục ở trường phổ thông.

- Tổ chức cho SV tham gia hoạt động tuyên truyền phổ biến các chủ trương đường lối chính sách của Đảng và Nhà nước tới người dân, đặc biệt là đồng bào dân tộc: Chính sách xã hội hóa giáo dục, học tập thường xuyên, học tập suốt đời, chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình, chính sách đối với dân tộc,...

- Tổ chức cho SV tham gia hoạt động vận động người dân tham gia vào giáo dục, cho con đến trường, góp sức cùng nhà trường phát triển giáo dục và giáo dục học sinh.

- Tổ chức cho SV tham gia xóa mù chữ tại thôn bản, phổ cập giáo dục, nâng cao chất lượng giáo dục qua hoạt động mùa hè tình nguyện.

- Tổ chức cho SV tham gia hoạt động vận động bà con dân tộc giữ gìn phát huy các giá trị di sản văn hóa dân tộc, bài trừ loại bỏ những phong tục tập quán lạc hậu, lỗi thời, tham gia phòng chống tệ nạn xã hội trên địa bàn miền núi.

- Tổ chức cho SV tham gia hoạt động từ thiện trợ giúp những người yếu thế trong xã hội: Học sinh có hoàn cảnh khó khăn, học sinh chậm tiến, những người có hoàn cảnh đặc biệt cần sự trợ giúp, những gia đình có công với cách mạng, dân tộc.

- Tổ chức cho SV tham gia hoạt động bảo vệ môi trường làm xanh, sạch đẹp, bảo vệ các giá trị văn hóa truyền thống dân tộc, môi trường văn hóa nhà trường, nơi công cộng,...

- Hoạt động tự học, tự nghiên cứu nhằm kiến tạo kiến thức, kỹ năng HĐXH nói riêng và NLHĐXH nói chung.

- Hoạt động Đoàn, Đội và Hội SV: Hoạt động chính trị xã hội; Hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao; Kỷ niệm các ngày lễ lớn, hoạt động giáo dục Pháp luật, giáo dục môi trường, giáo dục giới tính, giáo dục phòng chống tệ nạn xã hội, hoạt động vì cộng đồng, giáo dục truyền thống bản sắc văn hóa dân tộc; giữ gìn, bảo vệ biên đảo, biên giới, mùa hè tình nguyện...

- Các hình thức câu lạc bộ: Câu lạc bộ xanh, câu lạc bộ võ thuật; Câu lạc bộ tình thương; Kết nối yêu thương; Vì sự phát triển của cộng đồng,...

Chính từ những đặc trưng trên nên hoạt động này cũng là con đường có nhiều thuận lợi cho việc phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

1.4. Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC

1.4.1. Đặc trưng và tác động của đào tạo theo HCTC tới NLHĐXH

Đào tạo theo tín chỉ là phương thức đào tạo cho phép SV đạt được văn bằng hoặc chứng chỉ sau khi đã tích lũy đủ hệ thống môn học (được đo bằng số tín chỉ) theo trình tự quy định của chương trình đào tạo đối với các văn bằng, chứng chỉ đó. [9]

Đặc trưng và tác động của đào tạo theo HCTC tới NLHĐXH của SV như sau:

Về ưu điểm: Khác với phương thức đào tạo theo niên chế chuyển sang phương thức đào tạo theo HCTC chương trình đào tạo mang tính mở, linh hoạt, mềm dẻo đồng thời giảm bớt giờ học lý thuyết trên lớp và tăng thời lượng thực hành, thí nghiệm và tự học của SV. Điều này, được quy định tại điều 3 quy chế 43/2007/QĐ - BGDĐT: "...Một tín chỉ được quy định bằng 15 tiết lý thuyết; 30 - 40 tiết thực hành, thí nghiệm hoặc thảo luận, 45 - 90 giờ thực tập tại cơ sở; 45 - 60 giờ làm tiểu luận, bài tập lớn hoặc đồ án, khóa luận tốt nghiệp..." [9]. Như vậy, nếu theo phương thức đào tạo theo niên chế trước đây SV thường thụ động trong quá trình đào tạo họ học theo thời khóa biểu của nhà trường, trong các giờ học họ ngại trao đổi, ngại phát biểu thì khi chuyển sang phương thức đào tạo theo HCTC SV chủ động hơn trong các hoạt động học tập của mình từ việc xây dựng kế hoạch học tập, sắp xếp thời gian học tập cho hợp lý đến việc trao đổi, học nhóm, và bày tỏ ý kiến, quan điểm của mình với GV giúp SV hình thành các kỹ năng như thiết kế, tổ chức, kỹ năng làm việc nhóm, làm việc độc lập, kỹ năng hợp tác, chia sẻ, kỹ năng thích ứng... đây không chỉ là những kỹ năng thành phần của NLHĐXH mà còn liên quan tới năng lực chuyên môn, năng lực nghiệp vụ, năng lực phát triển cá nhân của SV. Trong phương thức đào tạo theo HCTC đòi hỏi người dạy phải dạy "cách học", cách giải quyết vấn đề cho SV thông qua tương tác với tài liệu học tập, cộng tác cùng GV, SV trong nhóm, lớp học. Chính cách dạy này nếu được tổ chức thực hiện bài bản sẽ hình thành phát triển ở SV năng lực giải quyết vấn đề, năng lực thích ứng, năng lực giao tiếp đây là những năng lực thành phần trong năng lực tổ chức hoạt động xã hội.

Về hạn chế: HCTC bên cạnh những ưu điểm vẫn còn tồn tại một số hạn chế trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV cụ thể:

Thứ nhất: Tổ chức đào tạo theo HCTC sẽ ảnh hưởng đến hoạt động tập thể, hoạt động Đoàn, hoạt động Hội của SV vì mô hình lớp SV hành chính bị phá vỡ, SV theo học nhiều học phần khác nhau ở các lớp khác nhau, do đó cán bộ Đoàn,

cán bộ lớp, cán bộ Hội rất khó khăn trong tổ chức hoạt động tập thể của lớp, hoạt động của Đoàn, hoạt động của Hội. Mặt khác SV trong lớp hành chính ít có thời gian tập trung bên nhau, nên họ thiếu hiểu biết về nhau, thiếu sự gắn kết với nhau trong những hoạt động chung.

Thứ hai: Học theo HCTC, thời gian lên lớp của SV ít, thời gian tự học nhiều, nếu SV không ý thức được việc học, GV cố vấn học tập thiếu sự quan tâm sát sao sẽ dẫn tới tình trạng SV phải ngừng học, buộc thôi học với tỷ lệ tương đối cao, chính điều này lại làm cho một bộ phận SV lo lắng ít quan tâm đến các hoạt động hỗ trợ để phát triển NLHĐXH mà chỉ quan tâm tới việc học.

Thứ ba: Đội ngũ cán bộ Đoàn, GV họ mất nhiều thời gian cho hoạt động trên lớp, hoạt động tư vấn học tập cho SV, cộng với thời khóa biểu dài đều trong ngày làm cho việc dạy trở nên mất nhiều thời gian hơn, GV ít dành thời gian tổ chức HĐXH cho SV. Vì vậy, cần có những biện pháp hỗ trợ để phát triển NLHĐXH cho SV.

Thứ tư: Trong đào tạo theo HCTC SV có cơ hội học theo năng lực, học theo nhu cầu, nên phần lớn SV tập trung nhiều vào việc tích lũy điểm, học cải thiện nâng điểm mà quên đi nghĩa vụ trách nhiệm tham gia hoạt động, rèn luyện các kỹ năng hỗ trợ cho nghề nghiệp, nhà trường gặp khó khăn trong thu hút học sinh tham gia hoạt động xã hội.

Thứ năm: Theo phương thức đào tạo này, hầu như dành toàn bộ thời gian (từ 7 giờ đến 20 giờ hàng ngày) dành cho các hoạt động chính khóa và tận dụng tối đa cơ sở vật chất: giảng đường, lớp học, loa đài... cho các hoạt động đào tạo cho nên việc rèn luyện các kỹ năng HĐXH gặp không ít những khó khăn.

Như vậy, mỗi một phương thức đào tạo đều có ưu và nhược điểm nhất định, việc tìm ra những ưu điểm và hạn chế của phương thức đào tạo theo HCTC sẽ là cơ sở giúp chúng tôi xây dựng biện pháp để phát huy tối đa những ưu điểm và hạn chế đến mức thấp nhất những nhược điểm nhằm phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

1.4.2. Yêu cầu đặt ra cho phát triển NLHĐXH trong đào tạo theo tín chỉ

Có rất nhiều quan điểm khác nhau về phát triển NLHĐXH như đã trình bày ở phần tổng quan vấn đề nghiên cứu. Kế thừa và phát triển quan điểm của các tác giả trong, ngoài nước, dựa trên phân tích đặc trưng của HCTC chúng tôi nhận thấy để phát triển NLHĐXH cho SV trong đào tạo theo tín chỉ, nhà trường và GV phải thực hiện các yêu cầu cơ bản sau:

- NLHĐXH cần được xác định trong CĐR của từng chương trình đào tạo:

CĐR của chương trình đào tạo có ý nghĩa rất quan trọng trong phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP nó là cơ sở để phát triển chương trình theo hướng tích hợp NLHĐXH, là tiêu chuẩn để đánh giá kết quả học tập, rèn luyện của SV. NLHĐXH cần phải được xác định trong CĐR của từng chương trình đào tạo theo các cấp độ khác nhau như cấp độ thứ nhất là cấp độ chung nhất, cấp độ thứ hai là phản ánh trong kiến thức, kỹ năng đạt được ở người học qua chương trình đào tạo và cấp độ ba là cấp độ môn học, cấp độ 4 là cấp độ từng bài học cụ thể. Nhà trường căn cứ vào CĐR của chương trình ở cấp độ 1 và cấp độ 2, cấp độ 3 để tổ chức các hoạt động đào tạo cho SV nhằm tăng cường năng lực thực hiện của người học. GV căn cứ vào CĐR của cấp độ 3 và cấp độ 4 về NLHĐXH cần đạt được ở người học để tổ chức quá trình dạy học, thực hành, thực tế, các hoạt động hỗ trợ cho SV một cách hiệu quả.

- QTDH phải được thiết kế trong mối quan hệ tương tác, hợp tác:

Trong đào tạo theo HCTC mối quan hệ tương tác giữa SV với tài liệu học tập là mối quan hệ cơ bản, chủ yếu, đòi hỏi GV phải thiết lập được mối quan hệ tương tác cho SV với các nguồn tài liệu khác nhau và hỗ trợ cho SV tương tác hiệu quả thông qua tư vấn, hướng dẫn, điều khiển. Đồng thời GV phải tạo ra môi trường HTHT giữa GV với SV, giữa SV với SV, giữa SV với nhóm, lớp, giúp SV xác định mục tiêu học tập không chỉ học tri thức chuyên môn mà còn học phương pháp nhận thức, phương pháp tư duy, học cách giao tiếp hiệu quả, học phát triển cá nhân. Từ đó xác định các nội dung cần lĩnh hội, kỹ năng cần rèn luyện để phát triển nghề nghiệp. Vai trò của GV là phải tạo ra môi trường học tập kiến tạo cho SV nhằm giúp SV tự kiến tạo kiến thức, kỹ năng, thái độ cho bản thân thông qua môi trường học tập. Làm tốt yêu cầu trên chính là GV đã tạo ra môi trường để SV phát triển NLHĐXH.

Tổ chức hoạt động thực hành thực tế nghề nghiệp theo tiếp cận năng lực và CĐR: Trong đào tạo theo HCTC cần tăng cường hoạt động thực hành thực tế chuyên môn cho SV, gắn kết giữa hoạt động học tập ở trường sư phạm với hoạt động thực tế chuyên môn và hoạt động thực tập nghề nghiệp ở trường phổ thông của SV. Số giờ thực hành thực tế cần được tăng thời lượng nhằm giúp SV gắn học với hành, lý luận với thực tiễn.

Tổ chức các hoạt động trải nghiệm sáng tạo, trải nghiệm nghề nghiệp cho SV theo tiếp cận NL:

- Tăng cường hoạt động NCKH của SV dưới nhiều hình thức khác nhau như làm tiểu luận, tham gia dự án học tập, tham gia đề tài nghiên cứu khoa học, sáng kiến, công bố khoa học trên tạp chí,...

- Tổ chức mùa hè tình nguyện cho SV bao gồm các hoạt động: Tiếp sức mùa thi, vì cộng đồng, mùa hè xanh,...

Đối với SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc có thể tổ chức các hoạt động tình nguyện sau đây:

- + Hoạt động xóa mù chữ cho đồng bào thôn bản vùng cao trong dịp hè
- + Hoạt động tình nguyện giúp các em học sinh học yếu kém ở các trường phổ thông trên địa bàn do trường đóng để nâng cao chất lượng giáo dục.
- + Hoạt động thuyết phục đồng bào dân tộc cho con đến trường, vận động đồng bào phối hợp với nhà trường để giáo dục học sinh.
- + Hoạt động phổ cập giáo dục cho con em và đồng bào dân tộc, nâng cao chất lượng phổ cập giáo dục.
- + Hoạt động tuyên truyền thuyết phục đồng bào dân tộc giữ gìn bảo vệ môi trường vệ sinh an toàn trong thôn bản.
- + Hoạt động dạy tin học cho cán bộ chủ chốt của thôn bản.
- + Hoạt động giáo dục thiếu nhi thôn bản trong dịp hè, rèn luyện kỹ năng sống cho học sinh qua các hoạt động.
- + Hoạt động tuyên truyền thuyết phục đồng bào dân tộc thực hiện các chính sách của Đảng và Nhà nước: Chính sách xã hội hóa giáo dục, chính sách dân số kế hoạch hóa gia đình, chính sách dân tộc, chính sách bình đẳng giới,...
- + Hoạt động tuyên truyền thuyết phục đồng bào dân tộc và học sinh giữ gìn bảo vệ các giá trị di sản văn hóa dân tộc, loại bỏ, bài trừ các phong tục tập quán lạc hậu, lỗi thời.
- + Hoạt động phòng chống diễn biến hòa bình do kẻ thù lợi dụng, hoạt động phòng chống các tệ nạn xã hội,...
- + Hoạt động tình nguyện trợ giúp những người yếu thế trong xã hội.

1.4.3. Các yếu tố ảnh hưởng đến quá trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP trong đào tạo theo HCTC

Phát triển NLHĐXH cho SV là một quá trình lâu dài, chịu sự chi phối của nhiều yếu tố chủ quan và khách quan. Cụ thể:

1.4.3.1. Chương trình đào tạo và CDR của chương trình đào tạo

Chương trình đào tạo giáo viên mô tả toàn bộ hoạt động trong một cơ sở giáo dục trong một thời gian xác định:

- + Khâu thiết kế chương trình.
- + Thực thi chương trình (dạy, học, kiểm tra đánh giá, nội khóa, ngoại khóa, thí nghiệm, dã ngoại,...).
- + Đánh giá cải tiến chương trình cho các khóa sau.
- Mục tiêu của chương trình đào tạo giáo viên là định hướng về kiến thức, kỹ năng, thái độ, năng lực mà người học, người dạy, nhà quản lý phải tuân thủ trong quá trình đào tạo.
- Mục tiêu định hướng cho việc xác định nội dung đào tạo, phương thức đào tạo, và đánh giá kết quả đào tạo.
- CDR của chương trình đào tạo giáo viên là tổng hòa kiến thức, kỹ năng, thái độ, mà người học cần đạt được khi tốt nghiệp bao gồm:
 - + Phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống.
 - + Năng lực dạy học.
 - + Năng lực giáo dục.
 - + Năng lực phân tích môi trường và tiếp cận đối tượng.
 - + Năng lực hoạt động xã hội.
 - + Năng lực phát triển nghề nghiệp.
- CDR của chương trình đào tạo trong kỉ nguyên thông tin phải được xây dựng trên cơ sở năng lực (*Competence-based curriculum*). Là “tổ hợp các hoạt động dựa trên sự huy động và sử dụng hiệu quả các nguồn kiến thức, kỹ năng khác nhau để giải quyết vấn đề (bao gồm cả kiến tạo kiến thức mới) hoặc có cách ứng xử phù hợp trong bối cảnh cuộc sống thực”.
 - + Đáp ứng yêu cầu của bậc học.
 - + Đáp ứng yêu cầu của nghề nghiệp tương lai.
 - + Đáp ứng yêu cầu phát triển của từng cá nhân.

- CDR là **Yếu tố quan trọng nhất** quyết định việc:

+ Lựa chọn, tổ chức nội dung đào tạo giáo viên.

+ Định hướng tổ chức quá trình đào tạo giáo viên (phương thức đào tạo, HTTC DH, PP, phương tiện dạy học). Các HTTC DH, PP, phương tiện dạy học và kế hoạch KTĐG kết quả đào tạo. HTTC DH trên lớp như: lớp đông, lớp nhỏ, seminar (các loại), làm việc nhóm, thực hành, thí nghiệm, diễn giải,... phải được sử dụng phù hợp với mục tiêu bài học (hướng tới CDR) với các PP, phương tiện tương ứng. HTTC dạy tự học (ở nhà) phải được xem là HTTC DH chính thức (được xếp vào thời khóa biểu), được dạy, học, kiểm tra đánh giá như các giờ khác.

+ Là chuẩn cho các hình thức KTĐG kết quả đào tạo giáo viên. KTĐG kết quả đào tạo được xem là **quá trình thu thập, chỉnh lí, xử lí thông tin** một cách hệ thống những **kết quả học tập** ở các giai đoạn khác nhau **đối chiếu với mục tiêu dạy học** ở từng giai đoạn và cuối cùng **đối chiếu với CDR** của chương trình đào tạo để đánh giá sự tiến bộ của người học trong từng giai đoạn, đánh giá mức độ đạt CDR của người học và cuối cùng là đánh giá chất lượng của quá trình đào tạo (với cách hiểu chất lượng là sự trùng khớp với mục tiêu).

- CDR liên quan đến chuyên môn, nghề nghiệp tương lai của SV.

+ Nội dung đào tạo được tổ chức theo hướng tích hợp với độ rộng và độ sâu tương ứng với CDR.

+ Các môn học bắt buộc phải được tổ chức thành các môn khoa học (không phải là môn học), với số tín chỉ đủ lớn (≥ 3).

+ Các môn học phải được mô đun hóa để có thể lắp ghép với nhau một cách dễ dàng.

+ Các mô đun phải có số tín chỉ bằng nhau (3) hoặc bằng bội số của nhau (đối với các mô đun cơ sở ngành), hoặc bằng ước số của nhau (đối với các mô đun tự chọn).

- CDR liên quan đến phẩm chất cá nhân và nghề nghiệp, NLHĐXH của SV và các kỹ năng mềm.

- Nếu mục tiêu của chương trình đào tạo giáo viên và CDR của chương trình đào tạo giáo viên được xác định rõ về NLHĐXH cần đạt được ở người tốt nghiệp thì sẽ định hướng cho quá trình đào tạo, lựa chọn phương pháp, hình thức tổ chức dạy học và kiểm tra, đánh giá kết quả là những điều kiện có tính chất quyết định hình thành, phát triển NLHĐXH ở SV sư phạm.

1.4.3.2. Môi trường giáo dục

Sự hình thành và phát triển NLHĐXH cho SV chỉ có thể được thực hiện trong một môi trường nhất định. Môi trường giáo dục tạo điều kiện để mỗi SV

chiếm lĩnh được các kinh nghiệm xã hội loài người thành NLHĐXH của bản thân nhằm hình thành và phát triển nhân cách của mình.

Môi trường giáo dục ở các trường ĐHSP thuộc khu vực miền núi phía Bắc không chỉ ảnh hưởng tới quá trình dạy và học của các trường ĐHSP thuộc khu vực này mà còn ảnh hưởng tới quá trình phát triển NLHĐXH của SV. Đây là địa bàn sinh sống chủ yếu của các đồng bào dân tộc thiểu số Tày, Nùng, Thái, H'Mông, Cao Lan, Mường... Nền kinh tế phát triển thấp, cuộc sống gắn với tự nhiên với lao động thủ công, ít có điều kiện tiếp xúc với khoa học tiên tiến nên mức sống trung bình thấp; văn hóa đa dạng mỗi dân tộc có tiếng nói, chữ viết và phong tục tập quán riêng hơn nữa phần lớn SV thật thà, chất phát nhưng lại rất rụt rè, nhút nhát, thiếu kỹ năng giao tiếp, ứng xử họ tỏ ra lúng túng trước những tình huống mới nảy sinh điều này làm cho SV các trường ĐHSP thuộc khu vực miền núi phía Bắc còn hạn chế nhiều mặt. Do vậy, cần phải xây dựng một môi trường giáo dục tốt giúp các em có điều kiện tiếp xúc, giao lưu, trải nghiệm để phát triển NLHĐXH đáp ứng yêu cầu thực tiễn.

Ngoài ra, môi trường giáo dục đại học ở các trường ĐHSP rất đa dạng và phong phú có ảnh hưởng tới sự phát triển NLHĐXH cho SV. Cụ thể:

Cơ sở vật chất, cảnh quan của nhà trường cùng với các thiết bị dạy và học, điều kiện ăn ở là những yếu tố bên ngoài của người dạy và học nó có tác động mạnh mẽ tới các phẩm chất tâm lý, tới xúc cảm, niềm tin, hứng thú... tới việc phát triển tri thức, kỹ năng trong quá trình dạy học. Khi được sống và học tập trong môi trường giáo dục khang trang, sạch đẹp, thân thiện cũng tạo nên ý thức tích cực cho quá trình phát triển NLHĐXH của người học. Ngược lại, nếu sống và học tập trong môi trường thiếu thốn về nhiều mặt sẽ có tác động tiêu cực trở lại đối với quá trình phát triển NLHĐXH của SV.

Các hoạt động ngoài giờ lên lớp, hoạt động tập thể, hoạt động thực tiễn... trong môi trường giáo dục có tác động tích cực tới quá trình hình thành NLHĐXH của SV. Do vậy, nếu đẩy mạnh các hoạt động trên không những giúp SV có được môi trường trải nghiệm để củng cố tri thức, rèn luyện các phẩm chất tâm lý, kỹ năng HĐXH mà còn giúp họ giảm bớt những tác động tiêu cực đang có xu hướng xâm nhập vào nhà trường.

Các mối quan hệ giao tiếp, ứng xử trong môi trường giáo dục ở các trường ĐHSP nó tạo nên nét đặc trưng riêng của SV sư phạm (cách ăn, nói, mặc, ở, ứng xử). Đây vừa là nhân tố tạo nên môi trường giáo dục vừa là nhân tố có tác động mạnh mẽ tới nhân cách của SV đặc biệt là việc rèn luyện các kỹ năng giao tiếp, kỹ năng ứng xử... Do vậy, môi trường giáo dục thuận lợi sẽ là điều kiện tốt giúp SV phát triển NLHĐXH và ngược lại.

Tuy nhiên, tính chất và mức độ ảnh hưởng của môi trường đối với sự hình thành và phát triển nhân cách nói chung và sự phát triển NLHĐXH nói riêng còn tùy thuộc vào lập trường, quan điểm, thái độ của từng SV đối với các ảnh hưởng đó, cũng như tùy thuộc vào xu hướng và năng lực, vào mức độ từng SV tham gia cải biến môi trường đó.

1.4.3.3. Năng lực giảng dạy, NLHĐXH của GV

Năng lực là nhân tố quan trọng quyết định tới thành công của mỗi hoạt động. Năng lực giảng dạy của GV trong đó bao hàm kiến thức, kỹ năng chuyên môn, năng lực tổ chức các hoạt động cho SV trải nghiệm thực tế để chiếm lĩnh tri thức, hình thành kỹ năng là yếu tố ảnh hưởng trực tiếp tới quá trình phát triển NLHĐXH cho SV. Có năng lực giảng dạy tốt và các năng lực hỗ trợ, GV mới có thể tổ chức hoạt động giảng dạy theo tiếp cận năng lực để phát triển năng lực cho SV trong đó có NLHĐXH.

Để phát triển NLHĐXH cho SV người GV phải có năng lực quản lý để xây dựng kế hoạch hoạt động, tổ chức, chỉ đạo và kiểm tra, đánh giá các hoạt động của SV nhằm bồi dưỡng cho SV hệ thống kiến thức, kỹ năng HĐXH và các phẩm chất tâm lý cần thiết giúp SV ngày một hoàn thiện nhân cách của mình đáp ứng với yêu cầu của xã hội. Chính vì vậy, nếu GV có năng lực quản lý tốt là nhân tố giữ vai trò chủ đạo định hướng, chỉ đạo cho quá trình phát triển NLHĐXH của SV. Ngược lại, nếu GV không có năng lực quản lý sẽ hạn chế sự phát triển NLHĐXH của SV.

1.4.3.4. Tính tích cực hoạt động của SV

Nhân cách có thể coi là hoàn thiện khi nó đáp ứng yêu cầu xã hội hiện đại. Xã hội luôn phát triển, con người phải luôn tự điều chỉnh nhân cách của mình theo yêu cầu mới của xã hội, đó là sự hoàn thiện nhân cách. Sự hoàn thiện nhân cách diễn ra thông qua việc cá nhân tự ý thức, tự rèn luyện, tự giáo dục, tự học, tự bồi dưỡng không ngừng...

Tích cực hoạt động của SV giúp SV tìm tòi khám phá ra những vấn đề mới, giúp SV hiểu rõ bản chất của vấn đề một cách sâu sắc nhất, đặc biệt tính tích cực của SV giúp SV củng cố tri thức, rèn luyện các phẩm chất và các kỹ năng HĐXH một cách tốt nhất và hiệu quả nhất. Không ít những SV tuy có đầy đủ mọi điều kiện để học tập như: môi trường giáo dục thuận lợi, thầy giỏi, tài liệu hay, cơ sở vật chất đầy đủ... nhưng NLHĐXH của họ vẫn kém. Do vậy, có thể nói tính tích cực hoạt động của SV là yếu tố quyết định trực tiếp sự hình thành và phát triển nhân cách nói chung và NLHĐXH nói riêng. Chính vì thế, đối với người GV phải biến quá trình dạy học, giáo dục thành quá trình tự học, tự giáo dục ở SV và coi trọng việc xây dựng nhu cầu, động cơ, hứng thú, mục đích hoạt động cho SV.

Kết luận chương 1

1. NLHĐXH đã được nghiên cứu ở rất nhiều nơi trên thế giới và cả ở Việt Nam. Tuy nhiên, các công trình nghiên cứu trên mới chỉ đề cập dưới góc độ của năng lực, NLHĐXH... Việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc vẫn còn là một “khoảng trống” cần được tiếp tục nghiên cứu.

2. Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP là một quá trình biến đổi, tăng tiến NLHĐXH của SV ĐHSP từ mức độ thấp đến mức độ cao, từ chưa hoàn thiện đến hoàn thiện giúp cho quá trình học tập đạt hiệu quả cao.

3. Trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV dựa trên cơ sở đặc điểm về môi trường sống, giao tiếp, học tập và hoạt động xã hội đặc thù của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc; dựa trên đặc điểm tâm lý của SV, mục tiêu, nội dung, nguyên tắc, phương pháp và tác động của đào tạo theo tín chỉ tới NLHĐXH. Đặc biệt chú ý tới các con đường và những yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng tới việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

Chương 2

THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SV CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ

2.1. Khái quát về các trường đại học thuộc khu vực miền núi phía Bắc

Các trường Đại học Tây Bắc, Đại học Hùng Vương và Đại học Thái Nguyên là các trường đại diện cho khu vực trung du miền núi phía Bắc với trung tâm là trường Đại học Thái Nguyên. Khu vực này là địa bàn sinh sống lâu đời của cộng đồng các dân tộc thiểu số, có nền kinh tế chậm phát triển, các dân tộc sinh sống bằng nghề nông, vừa làm ruộng nước vùng thung lũng vừa làm nương rẫy du canh trên vùng núi. Nghề thủ công và giao thương hàng hóa tương đối phát triển. Nhiều dân tộc đã đạt được đến trình độ cao về phát triển kinh tế - xã hội, nhưng một số dân tộc vẫn còn ở trình độ phát triển rất thấp. Điều này có ảnh hưởng đến mọi mặt của đời sống đặc biệt là giáo dục.

Văn hóa đa dạng, là địa bàn sinh sống của nhiều dân tộc anh em thuộc các nhóm ngôn ngữ Tày - Thái, Hmông - Dao, Hán - Tạng, Môn - Khơ me, Tạng - Mianma,... sinh sống chủ yếu trên địa bàn các tỉnh Lào Cai, Hà Giang, Cao Bằng, Tuyên Quang, Lạng Sơn, Bắc Cạn, Thái Nguyên, Điện Biên, Lai Châu, Sơn La, Hoà Bình,... văn hóa giữa các dân tộc thiểu số trong vùng có sự giao thoa trên nhiều bình diện nhà cửa, trang phục, ẩm thực và trong tín ngưỡng dân gian, văn học nghệ thuật tạo nên đặc trưng riêng của khu vực miền núi phía Bắc.

Về giáo dục: trong những năm gần đây được sự quan tâm, chỉ đạo của Đảng và nhà nước đã có nhiều chính sách ưu đãi đối với giáo dục khu vực miền núi phía Bắc từng bước nâng cấp các trường Cao Đẳng thành các trường đại học, đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị cho giáo dục, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giáo viên, ứng dụng các công nghệ tiên tiến vào trong quá trình giảng dạy... Tuy nhiên, sự nghiệp giáo dục ở miền núi, vùng các dân tộc thiểu số còn nhiều mặt yếu kém, tồn tại. Khoảng cách chênh lệch giữa miền núi và miền xuôi không những chưa được thu hẹp lại mà còn có chiều hướng cách xa nhau hơn; ngay giữa các dân tộc thiểu số, sự phát triển giáo dục cũng không đồng đều; chất lượng giáo dục ở miền núi, nói chung còn thấp một phần là do điều kiện kinh tế, đời sống vật chất ở miền núi còn

hiều khó khăn hơn miền xuôi; ý thức lao động sản xuất hơn là lo cho con đi học trong các dân tộc thiểu số nhất là ở vùng cao còn khá nặng nề; điều kiện hỗ trợ của Nhà nước cho việc phát triển sự nghiệp giáo dục miền núi chưa có khả năng đáp ứng yêu cầu nhất là vùng biên giới phía Bắc.

Các trường Đại học Tây Bắc, Đại học Hùng Vương và Đại học Thái Nguyên là các trường đóng trên địa bàn khu vực miền núi phía Bắc có tới > 50% SV là con em đồng bào dân tộc thiểu số. Bên cạnh đặc điểm thật thà, chất phác, nhiệt tình thì SV vẫn bộc lộ một số hạn chế như: phần lớn SV nhận thức chưa nhanh, còn rụt rè, nhút nhát trong các mối quan hệ giao tiếp, ứng xử và NLHĐXH còn yếu. Chính vì vậy, việc nghiên cứu và đề xuất các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc là đòi hỏi cấp thiết trong giai đoạn hiện nay.

2.2. Phân tích chương trình đào tạo ở các trường ĐHSP hiện nay đối với việc phát triển NLHĐXH

Chương trình là một hệ thống về nội dung học vấn nhất định ở dạng đề cương phù hợp với các mục tiêu của nhà trường; được cụ thể hoá thành sách giáo khoa, các tài liệu giảng dạy, giúp người dạy lựa chọn được phương pháp giảng dạy thích hợp, người học phát huy được tính sáng tạo trong học tập và xử lý các tình huống trong cuộc sống [4]. Nó là một khâu quan trọng có tác dụng định hướng và quyết định chất lượng của sự nghiệp giáo dục nói chung và kết quả phát triển NLHĐXH nói riêng.

Khi chuyển đổi sang đào tạo theo HCTC mặc dù chương trình đào tạo cũng có nhiều thay đổi thuận lợi cho việc phát triển NLHĐXH, tuy nhiên trong thực tế chương trình vẫn còn bộc lộ những hạn chế nhất định: về nội dung chương trình có quá nhiều môn học, quá nhiều yêu cầu, ít lựa chọn điều này khiến GV, SV quan tâm nhiều tới bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng môn học bắt buộc ít chú trọng các môn học tự chọn. Hơn nữa nội dung môn học mang tính chất hàn lâm, nội dung các môn học hiện nay chủ yếu là nhằm trang bị kiến thức của các khoa học tương ứng, hoạt động thực hành, thực tế ít được chú trọng, mất cân đối giữa lý thuyết và thực hành. Nếu GV không thường xuyên cập nhật kiến thức chuyên môn liên quan đến nhu cầu thực tế thì bài giảng của thầy đôi khi không còn phù hợp với tình hình xã hội hiện tại. Nếu SV chỉ học ở trường, không có điều kiện va chạm với cuộc sống bên ngoài thì

khả năng thích ứng với nhu cầu xã hội là thấp vì khoảng cách giữa lý thuyết và thực tế là khá xa dẫn tới SV còn tỏ ra lúng túng trong quan hệ giao tiếp, ứng xử, trong tình huống thực tiễn. Thực tế này đã được chứng minh bằng báo cáo của đoàn khảo sát thực địa thuộc Viện Hàn lâm Quốc gia Hoa Kỳ đệ trình cho quỹ giáo dục Việt Nam [3]: Chương trình có quá nhiều môn học, quá nhiều yêu cầu, ít lựa chọn; nội dung môn học và chương trình đào tạo đã lỗi thời; mất cân đối về lý thuyết và thực hành, thực tế; Thiếu các kỹ năng nghề nghiệp thông thường (làm việc nhóm, giao tiếp và viết bằng tiếng Anh, quản lý dự án, phương pháp giải quyết vấn đề, sáng kiến tích cực, học tập suốt đời)... Chính từ thực tế này mà làm cho NLHĐXH của SV còn có những hạn chế.

Đào tạo theo HCTC đòi hỏi phải đổi mới phương pháp nhằm phát huy tính tích cực của SV, song việc đổi mới phương pháp giảng dạy của GV chưa thường xuyên, chưa đồng bộ và triệt để vẫn còn mang tính hình thức. Hiện nay, GV tại các trường đại học Việt Nam chủ yếu vẫn sử dụng phương pháp giảng dạy truyền thống "thầy đọc, trò chép". GV lý giải mặc dù phương pháp này khiến SV không hứng thú nhưng họ phải truyền đạt hết nội dung giáo trình cho SV theo số tiết mà Bộ đã quy định. Phương pháp dạy và học hiện nay chủ yếu chạy theo chương trình, đối phó với các kỳ thi, thi xong thì chẳng còn gì. Các hình thức tổ chức dạy học còn đơn điệu chưa phát huy được hết vai trò chủ động, tích cực của SV. Việc xây dựng môi trường hoạt động xã hội cho SV chưa được chú trọng đúng mức, chủ yếu vẫn tập trung vào một số SV tích cực. Các con đường phát triển NLHĐXH cho SV vẫn bị bó hẹp, việc phát triển NLHĐXH cho SV thông qua các con đường RLNVSPTX, hoạt động trải nghiệm thực tiễn và tổ chức các hoạt động thực tế còn ít và kết quả chưa cao làm cho việc phát triển NLHĐXH của SV chưa được quan tâm. Từ cơ sở thực tiễn này đòi hỏi trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP cần phải gắn với chương trình đào tạo và quan tâm tới việc phát triển chương trình đào tạo.

2.3. Những nghiên cứu thực tiễn phát triển NLHĐXH

Đã có nhiều nghiên cứu thực tiễn về phát triển NLHĐXH dưới nhiều góc độ khác nhau:

- Những nghiên cứu dưới góc độ chương trình đào tạo:

Những nghiên cứu của các nhà khoa học Mỹ: Stephen W. Director; Philip Doughty; Peter J. Gray; John E. Hopcroft [3] đánh giá về chương trình đào tạo và

các môn học học ở bậc đại học ở một số trường đại học ở Việt Nam còn nhiều bất cập Chương trình có quá nhiều môn học, quá nhiều yêu cầu, ít lựa chọn; nội dung môn học và chương trình đào tạo đã lỗi thời; mất cân đối về lý thuyết và thực hành, thực tế; Thiếu các kỹ năng nghề nghiệp thông thường (làm việc nhóm, giao tiếp và viết bằng tiếng Anh, quản lý dự án, phương pháp giải quyết vấn đề, sáng kiến tích cực, học tập suốt đời)...

Nguyễn Thị Mỹ Hạnh [35] đã chỉ ra những bất cập của giáo dục đại học ở Việt Nam hiện nay trong đó tập trung vào ba yếu tố mục tiêu, chương trình và phương pháp. Trong đó, tác giả có đề cập tới thực trạng SV còn thiếu các kỹ năng HĐXH, khả năng thích ứng với nhu cầu xã hội là thấp nếu chỉ học ở trong trường mà không có điều kiện va chạm với cuộc sống do khoảng cách giữa lý thuyết và thực hành là khác xa. Nghiên cứu này giúp cho quá trình phát triển NLHĐXH cần chú ý tới hoạt động thực tế, tới sự gắn kết, cân đối giữa lý thuyết và thực hành trong xây dựng chương trình môn học.

- Những nghiên cứu dưới góc độ kỹ năng nghề nghiệp:

Theo tác giả Biền Văn Minh [66]: Thực trạng đào tạo NVSP cho SV ĐHSP vẫn còn bộc lộ những thiếu sót: chương trình đào tạo NVSP đã được thực hiện nhiều năm nhưng chủ yếu chỉ mới dừng lại ở việc hình thành các kỹ năng sơ đẳng như cách trình bày vấn đề, viết, vẽ bảng, diễn giải, gợi mở vấn đề bằng hệ thống câu hỏi, xử lý tình huống sư phạm,... Do đó, chương trình này tỏ ra không phù hợp trước những biến đổi của khoa học, kỹ thuật, thông tin và công nghệ. Trong khi đó có các kỹ năng như làm việc với sách giáo khoa, kỹ năng sử dụng các thiết bị dạy học, kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục, kỹ năng giao tiếp, hội nhập, kỹ năng gắn NCKH với đào tạo, gắn lý thuyết với thực tiễn địa phương, kỹ năng định hướng, kế hoạch hóa, kiểm tra, tự kiểm tra, đánh giá, tự đánh giá,... chưa được chú trọng. SV hầu như còn thụ động, chưa sáng tạo trong việc tiếp thu những kiến thức NVSP, thiếu kỹ năng sử dụng các phương tiện dạy - học, kỹ năng quan sát, kỹ năng biểu đạt ngôn ngữ, nhút nhát trong khi giao tiếp trước tập thể.

Nghiên cứu của tác giả đã chỉ ra thực tế một số kỹ năng nghề nghiệp của SV sư phạm còn yếu là do nhiều nguyên nhân trong đó có nguyên nhân từ chương trình NVSP chưa chú trọng rèn luyện những kỹ năng này cho SV. Kế thừa nghiên cứu này, trong quá trình phát triển kỹ năng HĐXH cho SV cần chú trọng tới việc phát triển chương trình và tổ chức tốt môn học RLNVSPTX.

Nguyễn Vĩnh Khương, Mai Mỹ Hạnh, Quang Thục Hảo, Huỳnh Văn Sơn [49] trong khảo sát thực trạng những khó khăn SV ĐHSP TP. Hồ Chí Minh gặp phải khi đi thực tập đợt 1 đó là vấn đề liên quan đến giao tiếp - ứng xử - thiết lập mối quan hệ thì SV còn e ngại, lo sợ, không dám bộc lộ ý kiến của bản thân, còn e ngại khi tham gia các hoạt động phong trào.

Ngoài ra còn một số công trình nghiên cứu thực tiễn có đề cập tới phát triển NLHĐXH dưới góc độ môi trường, Tổ chức các hoạt động giáo dục hay hoạt động dạy học... Nhìn chung các nghiên cứu thực tiễn mặc dù không trực tiếp đi nghiên cứu sâu về NLHĐXH nhưng đều cho thấy thực trạng năng lực của SV nói chung và NLHĐXH nói riêng còn nhiều bất cập. Do vậy, mà hiện nay việc phát triển năng lực cho người học được chú trọng và trở thành mục tiêu của các cấp học và ngành học. Việc tìm hiểu những nghiên cứu thực tiễn này là cơ sở giúp cho quá trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP đạt kết quả cao hơn.

2.4. Tổ chức khảo sát thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC

2.4.1. Mục đích khảo sát

Với mục đích xây dựng được các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC mang lại hiệu quả cao, việc tìm hiểu, đánh giá đúng thực trạng NLHĐXH của SV và phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP miền núi phía Bắc là một công việc không thể thiếu. Đó là những căn cứ thực tiễn có giá trị, cùng với luận cứ lý thuyết để chứng minh cho các luận điểm của luận án.

Việc đánh giá thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC nhằm những mục tiêu cụ thể sau:

- Thu thập tình hình khách quan, số liệu thực tế về những vấn đề mà nhiệm vụ và nội dung nghiên cứu của luận án đặt ra.

- Khái quát hóa, phân tích và đánh giá tình hình thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC.

- Từ đó rút ra những thuận lợi, khó khăn, rào cản và nguyên nhân của các vấn đề trong đào tạo theo HCTC nhằm đề xuất được các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

2.4.2. Đối tượng khảo sát

Chúng tôi tiến hành khảo sát các đối tượng GV, SV thuộc các trường Đại học Tây Bắc, Đại học Hùng Vương và Đại học Thái Nguyên là đại diện cho khu vực Tây Bắc, Trung du miền núi phía Bắc với trung tâm là trường Đại học Thái Nguyên.

- Tổng số GV được điều tra là 200. Phần lớn số GV được điều tra là những người có kinh nghiệm giảng dạy, có trình độ từ thạc sĩ trở lên. Sau khi sàng lọc loại bỏ những phiếu không đảm bảo yêu cầu điều tra, chúng tôi đưa vào xử lý 183 phiếu.

- Tổng số SV được điều tra là 450. Sau khi sàng lọc loại bỏ những phiếu không đảm bảo yêu cầu điều tra còn lại đã đưa vào xử lý 446 phiếu.

2.4.3. Phương pháp khảo sát

- **Khảo sát bằng phiếu hỏi:** chúng tôi sử dụng phương pháp này để điều tra GV và SV các trường Đại học Tây Bắc, Đại học Hùng Vương và Đại học Thái Nguyên theo những nội dung được thể hiện qua phiếu khảo sát phần phụ lục 1 và phụ lục 2.

- **Phương pháp lấy ý kiến chuyên gia:** về bộ công cụ, về nội dung các kỹ năng hình thành NLHĐXH cho SV trước khi tiến hành điều tra.

- **Phương pháp quan sát sự phạm:** quan sát các hoạt động giáo dục, dạy học, hoạt động thực tế, hoạt động Đoàn, Đội và Hội SV... nhằm phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP trong đào tạo theo HCTC.

- **Phương pháp phỏng vấn:** Tiến hành phỏng vấn GV, SV để làm rõ những vấn đề mà bảng hỏi và quan sát chưa thu thập được.

2.5. Kết quả khảo sát

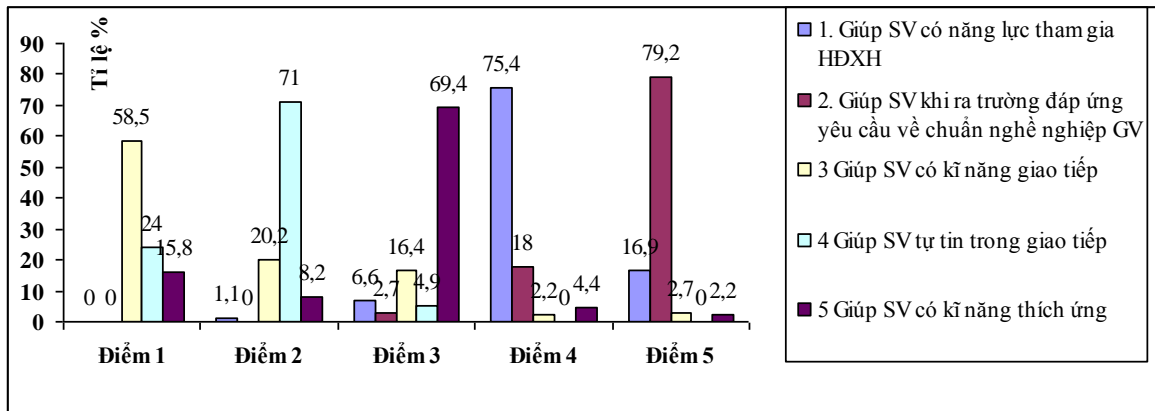
2.5.1. Nhận thức của GV, SV về việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

i) Nhận thức của GV về ý nghĩa việc phát triển NLHĐXH

Nhận thức của GV về ý nghĩa của việc phát triển NLHĐXH có tác động rất lớn đến kết quả đào tạo, nếu không có nhận thức đúng đắn về vấn đề này thì họ sẽ không thể tổ chức thực hiện giảng dạy theo hướng phát triển NLHĐXH cho SV một cách có hiệu quả được.

- Kết quả được thể hiện ở bảng 2.1.a (phụ lục 12) và biểu đồ 2.1.a cho thấy: Nhận thức của GV mặc dù có sự khác nhau, nhìn chung GV đều nhận thức được ý

nghĩa của việc phát triển NLHĐXH cho SV sư phạm. Đa số GV cho điểm cao nhất (điểm 5) đối với tiêu chí: Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên chiếm 79,2% xếp thứ bậc 1, Giúp SV có năng lực tham gia HĐXH chiếm 16,9% xếp thứ bậc 2. Ở mức điểm 4 tiêu chí: Giúp SV có năng lực tham gia HĐXH chiếm 75,4% xếp thứ bậc 1 và Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên chiếm 18,0% xếp thứ bậc 2. Ở Mức điểm thấp nhất (điểm 1) tiêu chí: Giúp SV có kỹ năng giao tiếp chiếm 58,5% xếp thứ bậc 1 và Giúp SV tự tin trong giao tiếp chiếm 24% xếp thứ bậc 2. Ở mức độ điểm 2 Giúp SV tự tin trong giao tiếp chiếm 71% xếp thứ bậc 1 và Giúp SV có kỹ năng giao tiếp chiếm 20,2% xếp thứ bậc 2.



Biểu đồ 2.1.a. Nhận thức của GV về ý nghĩa việc phát triển NLHĐXH

Như vậy, từ bảng 2.1.a (phụ lục 12) và biểu đồ 2.1.a cho thấy GV đánh giá cao ý nghĩa của việc phát triển NLHĐXH cho SV sư phạm giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên và giúp SV có năng lực tham gia HĐXH. Ngược lại hai tiêu chí: Giúp SV tự tin trong giao tiếp và Giúp SV có kỹ năng giao tiếp được coi nhẹ hơn.

Để làm rõ sự đánh giá của GV về vấn đề này, chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn sâu đối với một số GV thông qua câu hỏi: *Tại sao Thầy (Cô) đánh giá cao ý nghĩa của việc phát triển NLHĐXH trong việc giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên hơn các tiêu chí khác?*

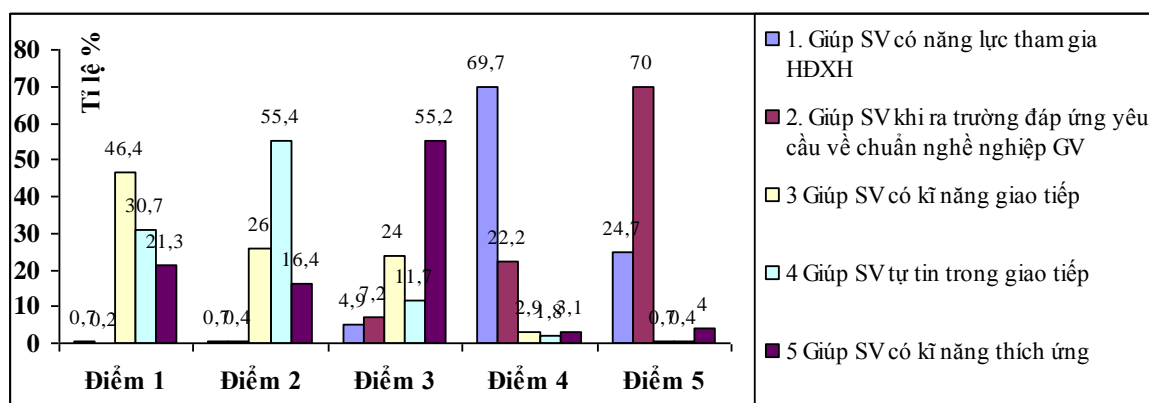
- Kết quả thu được từ phỏng vấn cho thấy hầu hết GV cho rằng việc phát triển NLHĐXH cho SV sư phạm hiện nay là rất cần thiết đối với tất cả các tiêu chí trên nhưng để xếp theo thứ tự từ thấp đến cao thì tiêu chí giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên được đánh giá cao hơn cả là vì trong

thực tế vẫn còn một bộ phận không nhỏ GV chưa đáp ứng chuẩn nghề nghiệp và còn nhiều SV chưa xin được việc sau khi ra trường do họ còn thiếu NLHĐXH. Khi vào nghề không ít những GV khi phải tham gia các HĐXH, các hoạt động vượt ra khỏi khuôn khổ nhà trường thì họ còn tỏ ra lúng túng, hoạt động chưa hiệu quả nên việc phát triển NLHĐXH cho SV sư phạm hiện nay là rất cần thiết góp phần đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên sau khi ra trường.

Từ kết quả khảo sát qua phiếu hỏi và phỏng vấn có thể thấy hầu hết GV nhận thức được ý nghĩa của việc phát triển NLHĐXH cho SV sư phạm đối với 5 tiêu chí trên, song phần lớn GV đều đánh giá cao tiêu chí: Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp GV là do yêu cầu thực tế nghề nghiệp, xã hội.

ii) Nhận thức của SV về việc phát triển NLHĐXH

Nhận thức của SV về ý nghĩa của việc phát triển NLHĐXH có tác động rất lớn đến ý thức, thái độ, hành động trong quá trình học tập của SV.



Biểu đồ 2.1.b. Nhận thức của SV về ý nghĩa việc phát triển NLHĐXH

Từ kết quả của bảng 2.1.b (phụ lục 13) và biểu đồ 2.1.b cho thấy mặc dù nhận thức của GV và SV có sự khác biệt và chênh lệch, song cũng giống GV, đa số SV đều nhận thức được ý nghĩa của việc phát triển NLHĐXH đối với 5 tiêu chí trên. Cụ thể: ở mức 5 điểm phần lớn SV đánh giá cao đối với tiêu chí: Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên chiếm 70,0% xếp thứ bậc 1, Giúp SV có năng lực tham gia HĐXH chiếm 24,7% xếp thứ bậc 2. Ở mức 4 điểm tiêu chí: Giúp SV có năng lực tham gia HĐXH chiếm 69,7% xếp thứ bậc 1 và Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên chiếm 22,2% xếp thứ bậc 2. Ở Mức điểm thấp nhất (điểm 1) tiêu chí: Giúp SV có kỹ năng giao tiếp chiếm 46,4% xếp thứ bậc 1 và Giúp SV tự tin trong giao tiếp chiếm 30,7%

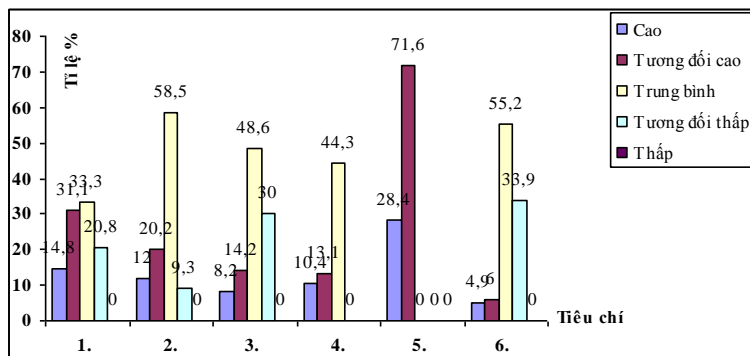
xếp thứ bậc 2. Ở mức 2 điểm tiêu chí Giúp SV tự tin trong giao tiếp chiếm 55,4% xếp thứ bậc 1 và Giúp SV có kỹ năng giao tiếp chiếm 26,0% xếp thứ bậc 2.

Như vậy, từ bảng 2.1.b (phụ lục 13) và biểu đồ 2.1.b cho thấy nhận thức của SV có sự chênh lệch với GV nhưng điều này nó cũng phản ánh đúng sự khác biệt trong nhận thức của GV và SV. Tuy nhiên, về cơ bản hầu hết cả GV và SV đều cho điểm cao hai tiêu chí: Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên và giúp SV có năng lực tham gia HĐXH. Ngược lại hai tiêu chí: Giúp SV tự tin trong giao tiếp và Giúp SV có kỹ năng giao tiếp được cả GV và SV cho điểm ở mức thấp nhất. Điều này hoàn toàn phù hợp vì đáp ứng chuẩn nghề nghiệp đã bao hàm cả đáp ứng về NLHĐXH và kỹ năng giao tiếp.

2.5.2. Thực trạng về nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

i) Thực trạng về kiến thức đã trang bị cho SV

Sử dụng phiếu khảo sát phân phụ lục 1 để điều tra về những kiến thức HĐXH đã được trang bị cho SV trong quá trình phát triển NLHĐXH, chúng tôi thu được kết quả ở bảng 2.2. a (phụ lục 14) và biểu đồ 2.2.a



1. Kiến thức thuộc lĩnh vực chính trị xã hội
2. Kiến thức thuộc lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật
3. Kiến thức thuộc lĩnh vực thể dục, thể thao, lao động
4. Kiến thức thuộc lĩnh vực lao động
5. Kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp
6. Kiến thức về làm việc giữa con người với con người

Biểu đồ 2.2.a. Ý kiến của GV về kiến thức HĐXH đã trang bị

- Từ bảng 2.2. a (phụ lục 14) và biểu đồ 2.2.a chúng tôi nhận thấy GV đã quan tâm trang bị cho SV kiến thức thuộc nhiều lĩnh vực khác nhau. Tuy nhiên, kết quả kiến thức được trang bị có khác nhau. Cụ thể đối với kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp được phần lớn GV chú trọng trang bị cho SV và kết quả ở mức độ tương đối cao chiếm 71,6 % ý kiến (xếp thứ bậc 1). Tuy nhiên, những kiến thức về làm việc giữa con người với con người lại chưa được quan tâm, chú trọng bồi dưỡng cho SV nên kết quả ở mức độ tương đối thấp chiếm tỷ lệ 33,9% ý kiến (xếp thứ bậc 1). Những kiến thức thuộc lĩnh vực chính trị xã hội, lĩnh vực văn hóa, nghệ

thuật; lĩnh vực thể dục, thể thao; lĩnh vực lao động phần lớn được đánh giá đạt được kết quả ở mức độ trung bình.

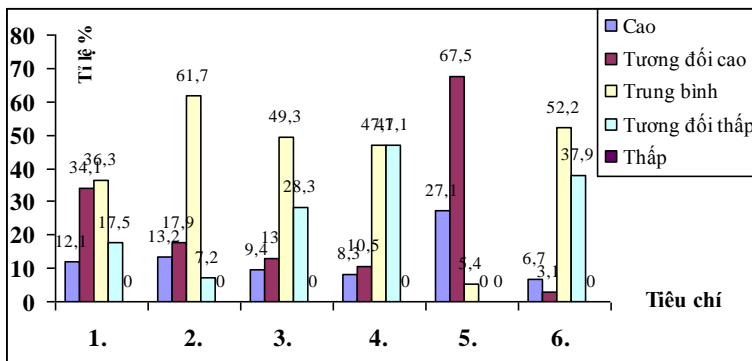
Để tìm hiểu rõ thực trạng trên chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu một số GV thông qua câu hỏi: *Xin thầy (cô) hãy cho biết tại sao đối với kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp lại được nhiều GV chú trọng trang bị cho SV còn những kiến thức về làm việc giữa con người với con người lại chưa được quan tâm, chú trọng bồi dưỡng cho SV ?*

- Kết quả thu được thông qua phỏng vấn là: Đa số GV cho rằng đối với kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp được chú trọng trang bị cho SV là bởi vì những kiến thức này liên quan trực tiếp đến lĩnh vực mà SV đang học theo học nó nằm ngay trong chương trình đào tạo của ngành. Còn những kiến thức về làm việc giữa con người với con người chưa được quan tâm, chú trọng thường xuyên kết quả thấp bởi vì phần lớn GV dạy theo nội dung kiến thức có trong chương trình, kế hoạch mà chưa có sự tích hợp nhiều nội dung kiến thức có tính chất thực tiễn nghề nghiệp liên quan tới đồng bào dân tộc thiểu số khu vực miền núi phía Bắc như: hiểu biết về phong tục tập quán, địa bàn sinh sống của đồng bào dân tộc thiểu số, của địa phương; kiến thức về tuyên truyền, vận động, thuyết phục và phối hợp với đồng bào trong công tác giáo dục học sinh.

- Qua quan sát trong các giờ học, các hoạt động chúng tôi cũng nhận thấy nội dung kiến thức chủ yếu được GV trang bị cho SV vẫn là kiến thức lý thuyết trong tài liệu, giáo trình, GV chưa quan tâm nhiều đến những kiến thức có tính chất thực hành nghề nghiệp.

Bên cạnh điều tra GV chúng tôi còn tiến hành điều tra trên SV về những nội dung kiến thức mà SV đã được trang bị thông qua câu hỏi số 2 phần phụ lục 02 và thu được kết quả ở bảng 2.2b (phụ lục 15) và biểu đồ 2.2.b:

- Kết quả khảo sát từ bảng 2.2.b (phụ lục 15) và biểu đồ 2.2.b cho thấy giữa đánh giá của SV và GV mặc dù cũng có sự chênh lệch, song họ cũng thể hiện sự tương đồng. Cụ thể phần lớn SV cũng cho rằng tri thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp đã được trang bị và mang lại kết quả tương đối cao chiếm 67,5%, tri thức về mối quan hệ giữa con người với con người chưa được GV và nhà trường quan tâm trang bị cho SV nên kết quả còn ở mức độ tương đối thấp.



1. Kiến thức thuộc lĩnh vực chính trị xã hội
2. Kiến thức thuộc lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật
3. Kiến thức thuộc lĩnh vực thể dục, thể thao
4. Kiến thức thuộc lĩnh vực lao động
5. Kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp
6. Kiến thức về làm việc giữa con người với con người

Biểu đồ 2.2.b. Ý kiến của SV về kiến thức HĐXH đã trang bị

Để tìm hiểu sâu hơn, chúng tôi tiến hành phỏng vấn SV và thu được kết quả:

- Kết quả phỏng vấn cho thấy hầu hết SV cho rằng kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp là kiến thức cần thiết mà SV cần phải có để làm việc và được kiểm tra đánh giá thường xuyên do vậy kiến thức thuộc lĩnh vực này được chú trọng nhiều hơn, còn kiến thức về làm việc giữa con người với con người đặc biệt kiến thức liên quan tới đồng bào dân tộc thiểu số là những tri thức mở rộng mang tính thực hành, thực tế ít được kiểm tra, đánh giá do vậy cả GV và SV đều chưa thực sự quan tâm.

- Qua quan sát quá trình học tập và các hoạt động của SV chúng tôi cũng nhận thấy SV quan tâm nhiều hơn những kiến thức nằm trong chương trình học, đặc biệt là những kiến thức có trong kiểm tra, đánh giá. Còn những kiến thức không kiểm tra đánh giá thì SV chưa thực sự chú trọng, quan tâm tới. Điều này, cũng phản ánh cách học của SV hiện nay là học để lấy điểm là chủ yếu, SV chưa thực sự quan tâm nhiều tới việc tích lũy kiến thức của nhiều lĩnh vực khác nhau đặc biệt là những kiến thức liên quan tới môi trường làm việc sau này. Nguyên nhân CDR của môn học; nội dung đánh giá chưa xây dựng các kiến thức, kỹ năng về HĐXH đặc thù của khu vực miền núi; hoạt động dạy học, thực hành thực tế chưa được tiến hành theo tiếp cận năng lực.

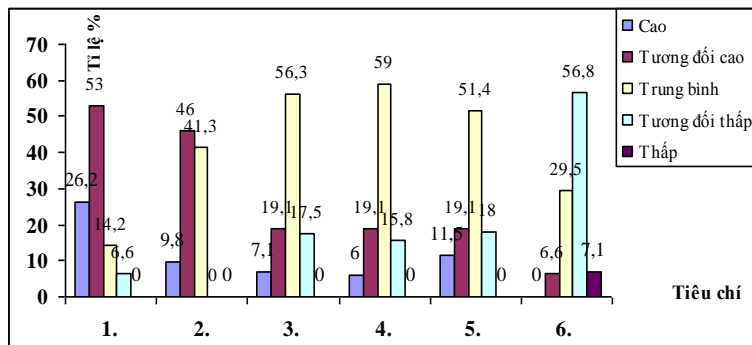
Đánh giá chung: Nội dung kiến thức được GV và SV quan tâm đó là kiến thức về nghề nghiệp, như kiến thức về chuyên ngành, kiến thức về dạy học, giáo dục và những kiến thức khoa học liên quan. Kiến thức thực tế về quan hệ giữa GV với học sinh, học sinh với học sinh, GV với cộng đồng các dân tộc đặc biệt là kiến

thức về tuyên truyền, vận động, thuyết phục; kiến thức liên quan chính sách phát triển kinh tế, dân số, vệ sinh môi trường, xóa đói giảm nghèo... của địa phương ít được GV và SV quan tâm. Nguyên nhân kiến thức này chưa được tích hợp trong chương trình đào tạo và chưa được xác định ở CDR, chưa được GV tích hợp trong quá trình tổ chức giảng dạy, rèn luyện NVSP cho SV.

ii) *Thực trạng những kỹ năng HĐXH đã được rèn luyện cho SV ĐHS*

Nếu kiến thức là cơ sở, là điều kiện để phát triển NLHĐXH thì những kỹ năng HĐXH nó quyết định phần lớn đến kết quả phát triển NLHĐXH của SV. Để tìm hiểu những kỹ năng HĐXH mà SV đã được rèn luyện trong nhà trường chúng tôi tiến hành khảo sát trên cả GV và SV.

Kết quả khảo sát GV được thể hiện ở bảng 2.3a (phụ lục 16) và biểu đồ 2.3a



1. Kỹ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính)
2. Kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề.
3. Kỹ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau.
4. Kỹ năng thể hiện phẩm chất cá nhân.
5. Kỹ năng tổ chức hoạt động
6. Kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia

Biểu đồ 2.3.a. Ý kiến của GV về những kỹ năng đã được rèn luyện

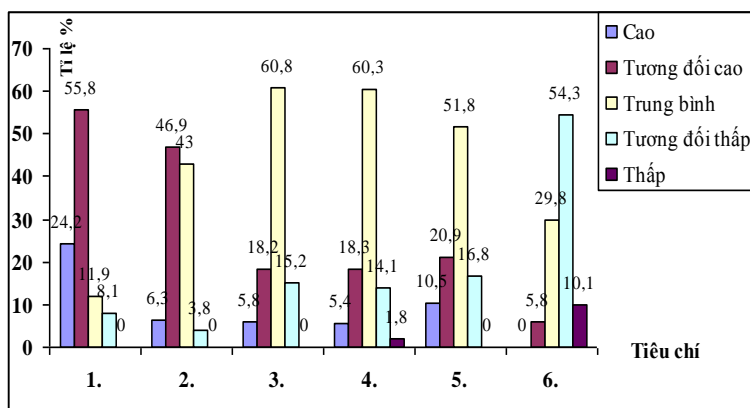
- Kết quả khảo sát qua phiếu hỏi ở bảng 2.3.a (phụ lục 16) và biểu đồ 2.3.a cho thấy tất cả các kỹ năng trên đều được GV rèn luyện cho SV, tuy nhiên kết quả thực hiện của các kỹ năng đạt ở các mức độ là khác nhau. Kỹ năng đạt ở mức độ tương đối cao là những kỹ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính) chiếm 53,0% - xếp thứ bậc 1. Kỹ năng được trang bị và đạt ở mức độ tương đối thấp là kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia chiếm 56,8% - xếp thứ bậc 1. Những kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề; kỹ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau, thể hiện phẩm chất cá nhân được thực hiện và đạt kết quả ở mức độ trung bình.

Những kỹ năng nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính... được GV thường xuyên trang bị cho SV bởi vì những kỹ năng này là những kỹ năng cơ bản, nền tảng liên quan trực tiếp đến nội dung và chương trình học các môn học trong nhà trường sư phạm, đồng thời cũng là những kỹ năng SV phải sử dụng thường

xuyên trong cuộc sống hàng ngày. Kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia là những kỹ năng mềm thì SV chưa thực sự quan tâm tới. Kết quả này hoàn toàn phù hợp với thực trạng những nội dung kiến thức đã được trang bị cho SV và phù hợp với thực trạng dạy học hiện nay SV còn thiếu các kỹ năng mềm, trong đó có kỹ năng HĐXH.

- Để khẳng định kết quả khảo sát qua phiếu hỏi chúng tôi tiến hành dự giờ và quan sát các hoạt động của SV trong nhà trường cho thấy hầu hết GV quan tâm nhiều đến cách trình bày, diễn đạt những nội dung được hỏi hay thảo luận. Trong các tiết thảo luận khi SV tham gia hoạt động thảo luận nhóm GV chủ yếu là ngồi theo dõi, chờ đợi SV làm việc và chỉ trả lời khi SV gặp khó khăn hỏi. Như vậy, có thể nhận thấy trong lúc SV tham gia thảo luận GV chưa có những biện pháp thu hút SV tham gia hoạt động nhóm, dẫn tới hoạt động thảo luận mới chỉ tập trung vào một số SV tích cực vẫn còn một bộ phận không nhỏ SV ngại hoạt động, ỷ lại và bản thân những SV tích cực cũng chưa biết cách thu hút, thuyết phục được những SV khác trong nhóm cùng thực hiện nhiệm vụ với mình.

Để khẳng định những kết quả trên, chúng tôi khảo sát trên SV và thu được kết quả ở bảng 2.3.b (phụ lục 17) và biểu đồ 2.3.b.



1. Kỹ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính)
2. Kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề.
3. Kỹ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau.
4. Kỹ năng thể hiện phẩm chất cá nhân.
5. Kỹ năng tổ chức hoạt động
6. Kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia

Biểu đồ 2.3.b. Ý kiến của GV về những kỹ năng đã được rèn luyện

- Bảng 2.3.b (phụ lục 17) và biểu đồ 2.3.b cho thấy mặc dù ý kiến đánh giá của GV, SV có sự chênh lệch, song về cơ bản giữa GV và SV vẫn thể hiện sự thống nhất tương đối. SV cũng cho rằng các kỹ năng trên đều được trang bị cho SV trong quá trình đào tạo ở nhà trường, tuy nhiên các mức độ thực hiện của các kỹ năng này có khác nhau. Kỹ năng được GV quan tâm trang bị đạt ở mức độ tương đối cao là những kỹ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính) chiếm

55,8% - xếp thứ bậc 1. Kỹ năng được trang bị đạt ở mức độ tương đối thấp là kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia chiếm 54,3% - xếp thứ bậc 1. Những kỹ năng được thực hiện đạt ở mức độ trung bình: Kỹ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau, Kỹ năng thể hiện phẩm chất cá nhân.

- Quan sát quá trình học tập và hoạt động của SV chúng tôi nhận thấy tính tích cực, chủ động của SV chưa cao. Trước những tình huống mới phần lớn SV còn tỏ ra thiếu tự tin, rụt rè, nhút nhát, ngại phát biểu, ngại hoạt động họ phải đợi GV gợi ý, chỉ định thì mới dám trả lời. Nguyên nhân một phần do môi trường sống bị bó hẹp, thiếu môi trường trải nghiệm dẫn đến những kỹ năng HĐXH còn yếu, hơn nữa GV lại chưa thực sự quan tâm đúng mức đến việc rèn luyện kỹ năng cho SV, đặc biệt là kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia. Do vậy, trong các giờ dạy hay các hoạt động của nhà trường một mặt GV cần phải xây dựng môi trường trải nghiệm để rèn các kỹ năng cho SV mặt khác cần chú ý hơn nữa động viên, khích lệ và thuyết phục đối với những SV còn nhút nhát giúp các em tự tin, tích cực, chủ động bày tỏ thái độ, hành vi của mình trong quá trình học tập, giao lưu.

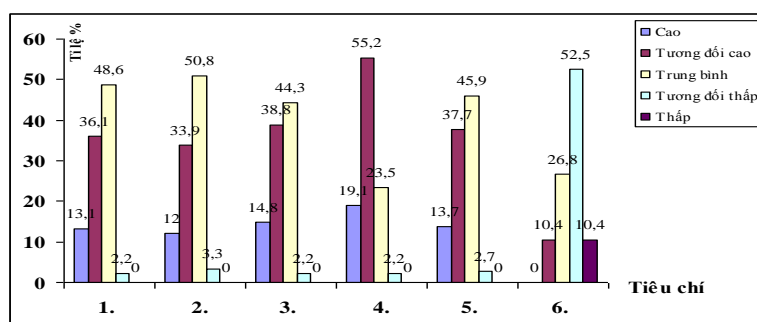
Đánh giá chung: thông qua kết quả khảo sát và quan sát hoạt động của GV, SV cho phép chúng tôi khẳng định việc rèn các kỹ năng HĐXH cho SV mới chỉ tập trung vào những kỹ năng nền tảng, GV chưa thường xuyên quan tâm rèn luyện kỹ năng cho SV như kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia. Một trong những lý do của tình trạng trên là do hình thức và phương pháp dạy học lạc hậu, chưa áp dụng các PPDH và các kỹ thuật DH hiện đại có tính định hướng phát triển kỹ năng HĐXH cho SV nên chưa có những hoạt động tích cực đồng bộ trong quá trình DH, GV vẫn chú trọng nhiều tới việc trang bị tri thức trong chương trình hơn là rèn luyện các kỹ năng cho SV. Thực tế này không những ảnh hưởng tới kết quả trong quá trình dạy học mà còn ảnh hưởng tới việc hình thành phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP. Từ kết quả trên vấn đề đặt ra là GV trong quá trình dạy học cần phải đổi mới phương pháp, hình thức tổ chức dạy học theo hướng tăng cường hoạt động của SV, tạo cơ hội trải nghiệm rèn luyện các kỹ năng HĐXH cho SV. Đây cũng là hướng gợi mở cho việc xây dựng những biện pháp để có thể nâng cao hiệu quả dạy học theo hướng phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

iii) Thực trạng những thái độ HĐXH đã được bồi dưỡng cho SV ĐHSP

Những thái độ HĐXH có tác động tích cực, tạo điều kiện cho NLHĐXH phát triển góp phần nâng cao hiệu quả học tập, làm việc sau này của SV.

Để tìm hiểu về thực trạng của vấn đề trên, chúng tôi tiến hành khảo sát trên GV và thu được kết quả ở bảng 2.4.a. (phụ lục 18) và biểu đồ 2.4.a.

Nhìn vào bảng 2.4.a (phụ lục 18) và biểu đồ 2.4.a cho thấy nhìn chung thái độ HĐXH đã được GV bồi dưỡng cho SV nhưng kết quả bồi dưỡng chủ yếu đạt được ở mức độ trung bình và tương đối cao. Ở mức độ tương đối cao thái độ lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp chiếm 55,2% và xếp thứ bậc 1. Ngược lại, tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức chỉ chiếm 10,4%. Những thái độ khác như: Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động; Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động; tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động; Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động được thực hiện và đạt ở mức độ trung bình.



1. Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động.
2. Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động.
3. Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động.
4. Lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp.
5. Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động
6. Tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức.

Biểu đồ 2.4.a. Ý kiến của GV về những thái độ đã được bồi dưỡng

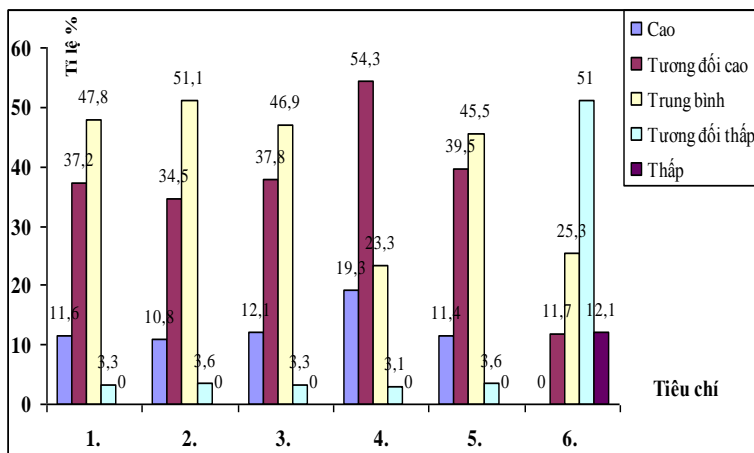
- Để khẳng định tính đúng đắn và bổ sung cho kết quả của bảng hỏi chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu đối với GV kết quả thu được cũng giống như bảng hỏi đa số GV đều cho rằng thái độ lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp được quan tâm bồi dưỡng cho SV và đạt kết quả tương đối cao vì đây là thái độ được SV bộc lộ thường xuyên trong quan hệ ứng xử hàng ngày và GV cũng dễ dàng trao đổi, góp ý thông qua cách nói, diễn đạt, ứng xử của SV trong quá trình lên lớp. Còn tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức SV không bộc lộ rõ rệt, hơn nữa GV cũng cho rằng họ không thể quan tâm bồi dưỡng được hết thái độ HĐXH cho SV vì thời gian mỗi tiết có hạn nên những thái độ này chủ yếu là do ý thức của các em tự nhận thức được trong quá trình học tập.

- Thông qua quan sát trong các tiết dạy và hoạt động của SV chúng tôi cũng nhận thấy về phía SV họ còn ngại di chuyển thành lập nhóm, chưa hào hứng với làm việc nhóm; SV thu động trong tìm kiếm những kiến thức ngoài giáo trình. Về

phía GV còn lúng túng trong đổi mới phương pháp, chưa thực sự sát sao tới từng SV để phát huy tinh thần trách nhiệm cũng như năng lực cá nhân của mỗi SV trong quá trình học tập. Nguyên nhân của thực trạng trên một phần là do tác động của môi trường sống, học tập, giao tiếp của SV khu vực miền núi phía Bắc và GV còn chịu ảnh hưởng nặng nề về mặt trang bị kiến thức lý thuyết coi nhẹ việc rèn luyện kỹ năng và bồi dưỡng thái độ cho SV.

Cùng với khảo sát GV chúng tôi còn khảo sát trên SV và thu được kết quả ở bảng 2.4.b (phụ lục 19) và biểu đồ 2.4.b.

Từ bảng 2.4.b (phụ lục 19) và biểu đồ 2.4.b chúng tôi nhận thấy SV có những đánh giá tương đối phù hợp với GV. Thái độ lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp đã được bồi dưỡng đạt ở mức độ tương đối cao chiếm 54,3% và xếp thứ bậc 1. Ngược lại, kết quả tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức đạt ở mức độ tương đối thấp chiếm 51%. Các kết quả bồi dưỡng của các tiêu chí: Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động; Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động; Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động; Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động đạt ở mức độ trung bình.



1. Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động.
2. Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động.
3. Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động.
4. Lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp.
5. Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động
6. Tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức.

Biểu đồ 2.4.b. Ý kiến của SV về những thái độ đã được bồi dưỡng

- Để hiểu về thực trạng trên chúng tôi còn tiến hành phỏng vấn đối với SV thông qua câu hỏi: *Em đánh giá như thế nào về tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức?*

Kết quả thu được là hầu hết SV được hỏi đều có cùng câu trả lời: Bên cạnh những SV tích cực, luôn ý thức và chịu trách nhiệm về những hoạt động của mình thì còn một bộ phận không nhỏ SV thể hiện tính chịu trách nhiệm chưa cao, biểu hiện trong các giờ học hay các hoạt động khác nhau thì SV chưa thực sự tự giác

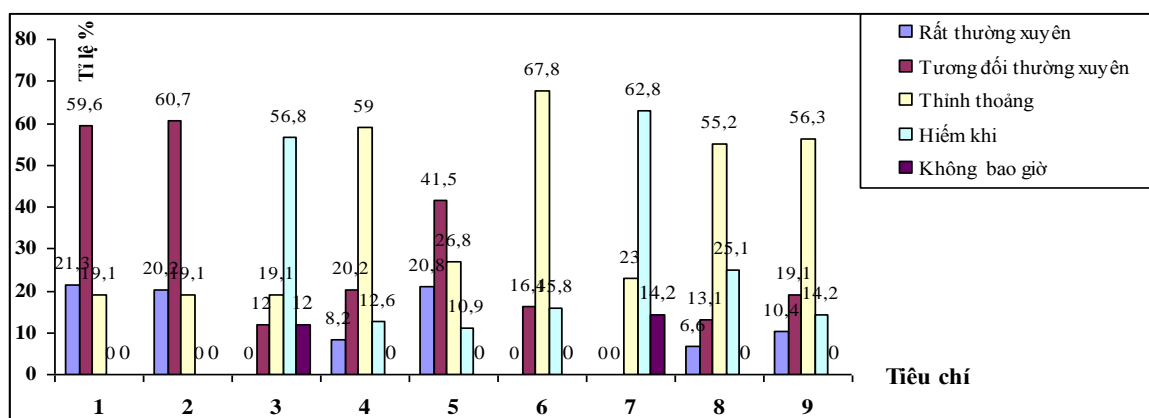
tham gia, còn ngại hoạt động thậm chí có SV còn phải nhắc nhở thì mới thực hiện, có khi thực hiện một cách qua loa, đại khái thiếu trách nhiệm với công việc được giao. Nguyên nhân của thực trạng này là do cách dạy và cách học vẫn còn coi trọng kiến thức chưa chú trọng đến việc hình thành thái độ và kỹ năng học tập cho SV, việc đổi mới phương pháp chỉ thực hiện khi được dự giờ, đánh giá nên còn mang tính hình thức làm cho SV trở nên thụ động và thiếu tinh thần trách nhiệm trong quá trình học tập và hoạt động.

Đánh giá chung: Từ kết quả điều tra GV và SV thông qua phiếu hỏi, phỏng vấn và quan sát chung tôi có thể đi đến kết luận những thái độ về HĐXH nêu trên đều đã được bồi dưỡng cho SV nhưng mức độ kết quả thực hiện có khác nhau. Thái độ lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp đạt kết quả tương đối cao, còn tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức kết quả tương đối thấp do ảnh hưởng của cách dạy và học vẫn còn coi trọng kiến thức chưa chú trọng đến việc hình thành thái độ và kỹ năng học tập cho SV và một phần là do tác động của môi trường sống, học tập, giao tiếp của SV khu vực miền núi phía Bắc.

2.5.3. Thực trạng về phương pháp phát triển NLHĐXH cho SV khu vực miền núi phía Bắc

Phương pháp tiến hành để phát triển NLHĐXH có ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả của việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHS. Tìm hiểu vấn đề trên, chúng tôi tìm hiểu những nội dung sau:

i. Khảo sát GV về phương pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHS



Biểu đồ 2.5.a. Ý kiến của GV về phương pháp phát triển NLHĐXH

Tiêu chí:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| 1. Phương pháp thảo luận nhóm | 5. Phương pháp tự trải nghiệm |
| 2. Phương pháp nêu vấn đề | 6. Phương pháp giao công việc |
| 3. Phương pháp dự án | 7. Phương pháp học qua thực tế |
| 4. Phương pháp nghiên cứu tình huống | 8. Phương pháp rèn luyện |
| | 9. Phương pháp khác... |

- Kết quả đánh giá của GV được thể hiện ở bảng 2.5.a (phụ lục 20) và biểu đồ 2.5.a cho thấy GV đã sử dụng đa dạng các phương pháp, tuy nhiên mức độ sử dụng các phương pháp có khác nhau. Trong đó phương pháp được sử dụng tương đối thường xuyên là phương pháp nêu vấn đề (chiếm 60,7%) xếp thứ nhất; phương pháp thảo luận nhóm (chiếm 59,6%) xếp thứ hai. Ngược lại, những phương pháp mà GV hiếm khi sử dụng, thậm chí còn một bộ phận nhỏ GV chưa bao giờ sử dụng là phương pháp học qua thực tế (chiếm 14,2%) xếp thứ nhất; phương pháp dự án (chiếm 12,0%) xếp thứ hai. Như vậy, những phương pháp chiếm ưu thế trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP lại chưa được GV sử dụng thường xuyên như phương pháp học qua thực tế và phương pháp dự án.

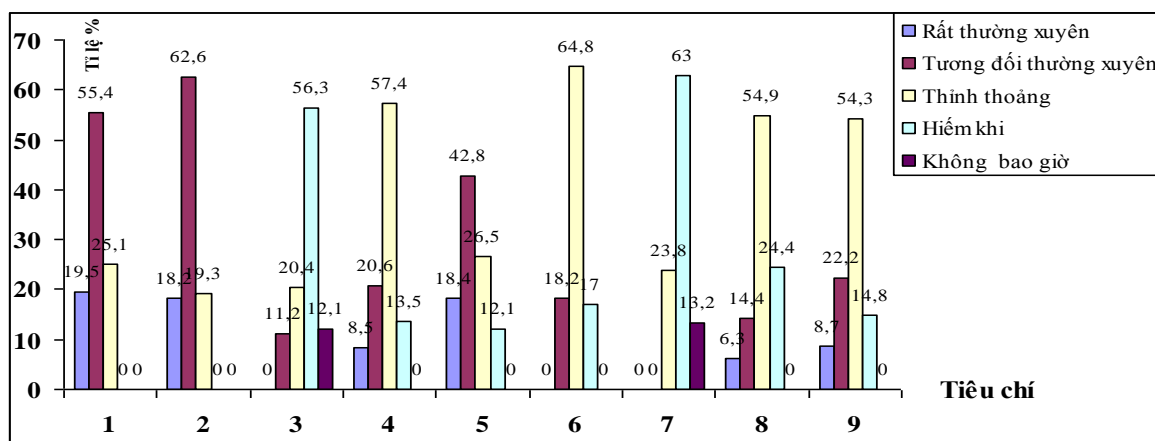
- Để tìm hiểu nguyên nhân của thực trạng trên chúng tôi đã tiến hành phỏng vấn một số GV và thu được kết quả như sau:

Kết quả thu được là phần lớn GV cho biết hiệu quả của giờ thảo luận hiện nay đang thực hiện chưa cao, một phần là do GV chưa biết cách tổ chức, một phần là khi chuyển sang đào tạo theo phương thức hệ thống tín chỉ, số SV trong lớp học lý thuyết rất lớn, đa dạng về chuyên ngành nên việc tổ chức dạy học theo nhóm nhỏ rất khó. GV thường chia nhóm lớn theo chuyên ngành hoặc chia theo bàn, theo tổ vì lớp đông và thời gian 1 tiết dạy có hạn nên GV khó sát sao tới từng SV mà chỉ bao quát chung, hơn nữa cũng rất khó vận dụng các kỹ thuật dạy học hiện đại do vậy mà hiệu quả của việc sử dụng phương pháp thảo luận nhóm chưa cao. Đối với phương pháp dự án ít được sử dụng là vì do GV chưa có hiểu biết sâu về phương pháp dạy học dự án, do tâm lý ngại thay đổi, do điều kiện cơ sở vật chất trường lớp, do điều kiện vị trí địa lý,... còn đối với phương pháp học qua thực tế theo GV rất khó thực hiện vì khi chuyển sang đào tạo tín chỉ lịch học của SV là khác nhau với thời gian 45 phút khó tổ chức bằng phương pháp học qua thực tế hơn nữa GV còn nặng về trang bị kiến thức họ cũng chưa có kinh nghiệm trong sử dụng phương pháp này, cộng với việc SV chưa tích cực và một số yếu tố khác nên GV còn ngại đổi mới. Đây là hạn chế trong quá trình dạy học hiện nay vì vậy cần phải được nghiên cứu và tìm ra những biện pháp khắc phục bởi vì bằng chính hoạt động thực hành, hoạt động trải nghiệm của SV trong thực tế là con đường chiếm ưu thế cho quá trình phát triển NLHĐXH của SV ĐHSP.

ii. Khảo sát SV về phương pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP

- Kết quả khảo sát SV được thể hiện ở bảng 2.5.b (phụ lục 21) và biểu đồ 2.5.b cho thấy ý kiến đánh giá của SV có sự lệch lệch với GV nhưng không đánh kể về cơ bản vẫn có sự thống nhất. Theo họ GV cũng đã sử dụng đa dạng các phương pháp trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP, tuy nhiên mức độ sử dụng

các phương pháp có khác nhau: phương pháp được sử dụng tương đối thường xuyên là phương pháp nêu vấn đề (chiếm 62,6%) xếp thứ nhất; phương pháp thảo luận nhóm (chiếm 55,4%) xếp thứ hai. Ngược lại, những phương pháp mà GV hiếm khi sử dụng, thậm chí còn một bộ phận nhỏ GV chưa bao giờ sử dụng là phương pháp học qua thực tế (chiếm 13,2%) xếp thứ nhất; phương pháp dự án (chiếm 12,1%) xếp thứ hai. Như vậy, có thể nói giữa đánh giá của GV và SV mặc dù có sự chênh lệch nhưng vẫn thể hiện sự thống nhất tương đối.



Biểu đồ 2.5.b. Ý kiến của SV về phương pháp phát triển NLHĐXH

Tiêu chí:

- | | |
|--------------------------------------|--------------------------------|
| 1. Phương pháp thảo luận nhóm | 5. Phương pháp tự trải nghiệm |
| 2. Phương pháp nêu vấn đề | 6. Phương pháp giao công việc |
| 3. Phương pháp dự án | 7. Phương pháp học qua thực tế |
| 4. Phương pháp nghiên cứu tình huống | 8. Phương pháp rèn luyện |
| | 9. Phương pháp khác... |

- Thông qua quan sát các giờ dạy cũng cho kết quả giống với kết quả phỏng vấn và bảng hỏi, cụ thể trong các giờ dạy hầu hết GV chưa áp dụng phương pháp dự án, phương pháp học qua thực tế mà chỉ sử dụng chủ yếu là phương pháp nêu vấn đề dưới dạng những câu hỏi và phương pháp thảo luận nhóm được chia theo chuyên ngành, tổ hoặc bàn. Việc áp dụng các kỹ thuật dạy học hiện đại còn hạn chế do lớp học quá đông, thiếu cơ sở vật chất, không gian lớp học hẹp chưa thuận lợi cho việc thành lập nhóm vì vậy mà hiệu quả các giờ thảo luận chưa cao.

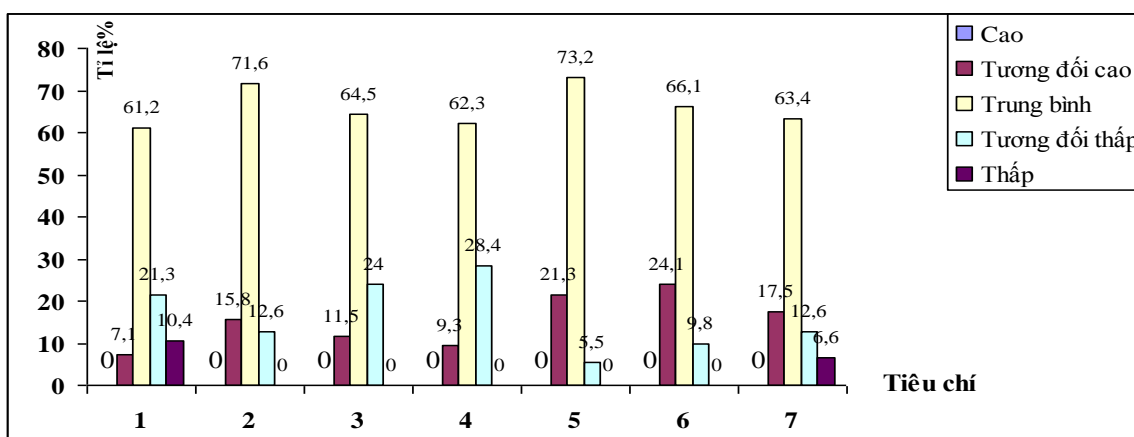
Đánh giá chung: Từ kết quả điều tra bằng phiếu hỏi, quan sát và phỏng vấn GV và SV chúng tôi nhận thấy GV đã sử dụng đa dạng các phương pháp, tuy nhiên mức độ sử dụng các phương pháp có khác nhau: phương pháp được sử dụng tương đối thường xuyên là phương pháp nêu vấn đề; thảo luận nhóm. Ngược lại, những phương pháp mà GV hiếm khi sử dụng, thậm chí còn một bộ phận nhỏ GV chưa bao

giờ sử dụng là phương pháp học qua thực tế, dự án. Nguyên nhân là do tác động của các yếu tố HCTC, môi trường học tập, năng lực của GV và tính tích cực, chủ động của SV.

2.5.4. Thực trạng về các con đường phát triển NLHĐXH cho SV khu vực miền núi phía Bắc

Để tìm hiểu việc phát triển NLHĐXH cho SV khu vực miền núi phía Bắc được tiến hành bằng những con đường nào và kết quả thực hiện qua những con đường đó chúng tôi tiến hành khảo sát GV, SV.

i. Khảo sát GV về các con đường phát triển NLHĐXH cho SV ĐHS



Biểu đồ 2.6.a. Ý kiến của GV về các con đường phát triển NLHĐXH

Tiêu chí:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Dạy học trên lớp | 4. Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp |
| 2. Hoạt động ngoại khóa môn học | 5. Hoạt động trải nghiệm thực tiễn |
| 3. Hoạt động tự học | 6. Thực hành, thực tế chuyên môn |
| | 7. Các con đường khác... |

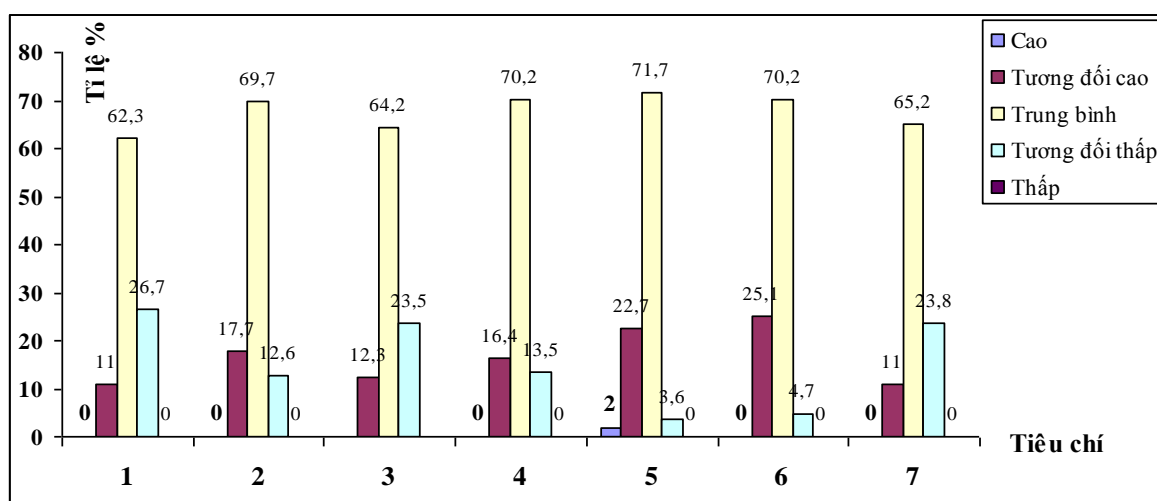
- Kết quả khảo sát GV được thể hiện ở bảng 2.6.a (phụ lục 22) và biểu đồ 2.6.a cho thấy việc phát NLHĐXH cho SV ĐHS được thực hiện bằng nhiều con đường khác nhau, tuy nhiên kết quả của việc thực hiện lại chưa cao, chủ yếu đạt ở mức độ trung bình. Trong đó, thông qua con đường hoạt động trải nghiệm thực tiễn được đánh giá cao hơn cả chiếm 73,2% xếp thứ nhất, Hoạt động ngoại khóa môn học chiếm 71,6% xếp thứ 2. Ngược lại thông qua con đường dạy học trên lớp chiếm 61,2% xếp thứ 6 và vẫn còn có ý kiến đánh giá đạt ở mức độ thấp 10,4%.

- Để làm sáng tỏ vấn đề này chúng tôi tiến hành phỏng vấn GV thông qua câu hỏi: *Xin thầy (cô) cho biết để phát triển năng lực xã hội cho SV qua tổ chức dạy học trên lớp thầy (cô) đã tiến hành những biện pháp nào ?*

Kết quả thu được là: đa số GV cho rằng phần lớn hiện nay các giờ giảng của GV vẫn chú trọng dạy lý thuyết trên lớp, GV không có nhiều thời gian để quan tâm đến tổ chức hoạt động rèn kỹ năng cho SV, hơn nữa không gian lớp học chật hẹp, khó thay đổi vị trí nên có muốn tổ chức hoạt động cho SV cũng không khả thi và hiệu quả.

ii. Khảo sát SV về các con đường phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP

Kết quả điều tra qua phiếu hỏi được thể hiện ở bảng 2.6.b (phụ lục 23) và biểu đồ 2.6.b.



Biểu đồ 2.6.a. Ý kiến của SV về các con đường phát triển NLHĐXH

Tiêu chí:

- | | |
|---------------------------------|---|
| 1. Dạy học trên lớp | 4. Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp |
| 2. Hoạt động ngoại khóa môn học | 5. Hoạt động trải nghiệm thực tiễn |
| 3. Hoạt động tự học | 6. Thực hành, thực tế chuyên môn |
| | 7. Các con đường khác... |

Nhìn vào bảng 2.6.b (phụ lục 23) và biểu đồ 2.6.b cho thấy ý kiến đánh giá của SV có khác với so với GV nhưng về cơ bản vẫn có sự thống nhất cụ thể: SV cũng cho rằng việc phát triển NLHĐXH được thực hiện bằng nhiều con đường khác nhau song kết quả chủ yếu mới chỉ đạt ở mức độ trung bình. Trong đó thông qua con đường hoạt động trải nghiệm thực tiễn được đánh giá cao hơn cả chiếm 71,7% xếp thứ nhất; Con đường thực hành, thực tế chuyên môn và Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp chiếm 70,2% xếp thứ 2. Ngược lại, thông qua con đường dạy học trên lớp xếp thứ 6 (chiếm 62,3%).

- Để bổ sung cho kết quả ở bảng hỏi chúng tôi tiến hành phỏng vấn sâu một số SV qua câu hỏi: *Theo em nguyên nhân nào khiến cho việc phát triển NLHĐXH thông qua các con đường trên mới chỉ đạt ở mức độ trung bình?*

Phần lớn SV được hỏi đều cho rằng: Đối với con đường dạy học trên lớp vẫn chủ yếu là truyền thụ kiến thức nội dung trong chương trình, việc rèn luyện kỹ năng còn ít, SV lại chưa tích cực, tính thụ động, giờ học chưa thực sự gây được hứng thú cho SV hơn nữa lớp học lại quá đông nên ảnh hưởng tới kết quả học tập trên lớp. Đối với các hoạt động thực tiễn, hoạt động ngoại khóa các môn học, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp... đây là môi trường có nhiều thuận lợi cho việc phát triển NLHĐXH nhưng các hoạt động này còn ít, chưa đa dạng hơn nữa chủ yếu tập trung vào những cán bộ Đoàn và rất ít những hoạt động dành cho tất cả các SV, chỉ có hoạt động thực hành sư phạm, thực tập ở trường phổ thông là dành cho tất cả các SV nhưng hoạt động này được tổ chức theo định kỳ, thời gian lại quá ít và các thầy cô giáo ở trường phổ thông chưa thực sự chia sẻ với SV trong hoạt động này.

Đánh giá chung: Quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP được thực hiện bằng nhiều con đường khác nhau, song kết quả thực hiện còn chưa cao mới đạt ở mức độ trung bình. Nguyên nhân là việc tích hợp, lồng ghép NLHĐXH vào dạy học trên lớp chưa được chú trọng, các hoạt động thực tế, hoạt động ngoại khóa các môn học, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp... còn chưa được tổ chức thường xuyên, đặc biệt chưa mở rộng cho tất cả SV, chưa xây dựng được cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo và các trường phổ thông nên tạo ra rào cản ảnh hưởng việc phát triển năng lực sư phạm nói chung và phát triển NLHĐXH nói riêng.

2.5.5. Ưu và nhược điểm của phương thức đào tạo theo HCTC trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP

Phương thức đào tạo theo HCTC cũng như phương thức dạy học khác đều có ưu và nhược điểm nhất định, việc tìm ra những ưu điểm và hạn chế của phương thức đào tạo theo HCTC sẽ là cơ sở giúp chúng tôi xây dựng biện pháp nhằm phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong Phương thức đào tạo theo HCTC.

Bảng 2.7. Ưu và nhược điểm của phương thức đào tạo theo HCTC trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP

Đào tạo theo hệ thống tín chỉ	Giáo viên		SV	
	Ưu điểm	Nhược điểm	Ưu điểm	Nhược điểm
	SL, %	SL, %	SL, %	% SL,
1. Giúp SV năng động, chủ động và tích cực hơn trong học tập	183 100		446 100	
2. Rèn luyện cho sinh viên một số kỹ năng của hoạt động xã hội: lập kế hoạch, tự tổ chức, làm việc nhóm, giao tiếp,...	183 100		446 100	
3. Mô hình lớp SV bị phá vỡ làm hạn chế kỹ năng giao tiếp và chia sẻ giữa SV với nhau		183 100		446 100
4. SV lo học cải thiện, nâng điểm, học vượt nên ít quan tâm đến rèn luyện NLHĐXH		183 100		446 100
5. SV ít quan tâm đến hoạt động chung của lớp, của khoa và của trường		183 100		446 100
6. NLHĐXH của SV ít được GV quan tâm		183 100		446 100

- Kết quả khảo sát được thể hiện ở bảng 2.7 cho thấy 100% GV và SV đều cho rằng phương thức đào tạo theo HCTC giúp SV năng động, chủ động và tích cực hơn trong học tập thể hiện từ việc xây dựng kết hoạch học tập, sắp xếp thời gian học tập cho hợp lý đến việc trao đổi, học nhóm, và bày tỏ ý kiến, quan điểm của mình với GV; giúp SV hình thành các kỹ năng như thiết kế, tổ chức, kỹ năng làm việc nhóm, làm việc độc lập, kỹ năng thích ứng,... đây là những kỹ năng cần thiết không những đối với nghề nghiệp sau này của SV mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển NLHĐXH cho SV.

- Thông qua phỏng vấn GV và SV còn cho biết thêm một số ưu điểm khác của HCTC như: chương trình đào tạo mang tính mở, linh hoạt, mềm dẻo đồng thời giảm bớt giờ học lý thuyết trên lớp và tăng thời lượng thực hành, thí nghiệm và tự học của SV vì thế khi dạy theo HCTC đòi hỏi GV phải đổi mới phương pháp cho phù hợp với cách học của SV, đây chính là những ưu điểm nếu được phát huy tốt sẽ tạo ra nhiều thuận lợi cho quá trình phát triển NLHĐXH của SV ĐHSP.

Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn nhiều hạn chế thể hiện 100% GV và SV đều cho rằng mô hình lớp SV bị phá vỡ làm hạn chế kỹ năng giao tiếp và chia sẻ

giữa SV với nhau rất khó tạo nên sự gắn kết giữa các SV và việc sinh hoạt tập thể của SV cũng gặp những khó khăn nhất định, SV lo học cải thiện, nâng điểm, học vượt nên ít quan tâm đến rèn luyện NLHĐXH và hoạt động chung của lớp, của khoa và của trường, hơn nữa NLHĐXH của SV ít được GV quan tâm bởi vì theo phương thức đào tạo này, hầu như dành toàn bộ thời gian và tận dụng tối đa cơ sở vật chất: giảng đường, lớp học, loa đài... cho các hoạt động đào tạo cho nên việc rèn luyện các kỹ năng HĐXH ít được GV chú trọng.

Từ kết quả khảo sát, phỏng vấn GV và SV có thể khẳng định đây chính là những ưu, nhược điểm cơ bản của phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

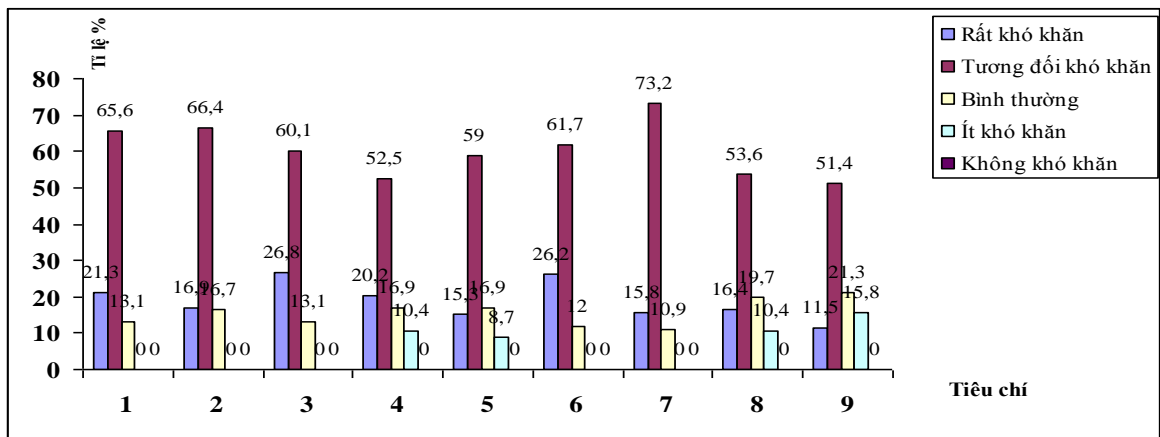
Cùng với việc điều tra ưu, nhược điểm chúng tôi còn tiến hành khảo những khó khăn của GV, SV trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

2.5.6. Thực trạng về những khó khăn trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP

Việc đánh giá đúng những khó khăn trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc của phương thức đào tạo theo HCTC sẽ giúp chỉ ra nguyên nhân, xây dựng được những biện pháp phù hợp góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nói chung và phát triển NLHĐXH nói riêng.

Những khó khăn của GV trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

Kết quả thu được thể hiện ở bảng 2.8 (phụ lục 24) và biểu đồ 2.8.



Biểu đồ 2.8. Những khó khăn của GV trong việc phát triển NLHĐXH

Tiêu chí:

1. Thiết kế bài dạy gắn với phát triển NLHĐXH cho SV
2. Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV
3. Tổ chức các HĐXH

4. Thời gian eo hẹp
5. Cơ sở, vật chất, trang thiết bị, phòng học...
6. SV chưa tích cực, thiếu kỹ năng HĐXH
7. Đánh giá năng lực của từng SV
8. Phối hợp các lực lượng giáo dục
9. Khó khăn khác

- Từ bảng 2.8 (phụ lục 24) và biểu đồ 2.8 cho thấy phần lớn GV đều đánh giá những khó khăn trên ở mức độ tương đối khó khăn cho thấy chúng có ảnh hưởng không nhỏ tới việc phát triển NLHĐXH, trong đó yếu tố gây ảnh hưởng lớn nhất là việc đánh giá năng lực của từng SV (chiếm 73,2%) xếp thứ nhất; Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV (chiếm 66,4%) xếp thứ hai; Thiết kế bài dạy gắn với phát triển NLHĐXH cho SV (chiếm 65,6%) xếp thứ ba; SV chưa tích cực, thiếu kĩ năng HĐXH (chiếm 61,7%) xếp thứ tư, Tổ chức các HĐXH (chiếm 60,1%) xếp thứ năm sau đó là Cơ sở, vật chất, trang thiết bị, phòng học, Phối hợp các lực lượng giáo dục...

- Kết quả phỏng vấn sâu một số GV được hỏi cũng đưa ra nhiều khó khăn, tuy nhiên cũng vẫn bao gồm những khó khăn như đã thu được ở bảng hỏi. Hầu hết GV cho rằng khó khăn lớn nhất hiện nay là đánh giá năng lực của từng SV bởi vì muốn đánh giá được năng lực của từng SV bản thân GV phải có sự gia công ngay từ khâu thiết kế giáo án và cũng cần phải có năng lực tổ chức, đánh giá, đổi mới phương pháp dạy học tất cả những yêu cầu này thì hiện nay không phải GV nào cũng đáp ứng được điều đó. Hơn nữa, lớp học quá đông GV rất khó quan tâm được đến từng SV đồng thời SV còn chưa tích cực, ngại hoạt động, cơ sở vật chất của nhà trường chưa đáp ứng... đều ảnh hưởng tới không chỉ việc đánh giá năng lực của từng SV mà còn ảnh hưởng tới việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP cũng như chất lượng dạy và học trong nhà trường.

- Kết quả khảo sát SV có tới 80,1% SV cho rằng kĩ năng giao tiếp của họ còn kém và thiếu tự tin trong giao tiếp; 79,8% SV cảm thấy mình nhút nhát rất khó vượt qua chính bản thân mình và 79,2 SV cho rằng thiếu môi trường hoạt động thực tiễn và 75% SV có tâm lý sợ đám đông, nói trước đám đông... bên cạnh đó SV còn chỉ ra một số khó khăn khác như: chưa có cơ hội thể hiện bản thân; có ít thời gian cho HĐXH; thiếu sự quan tâm của GV; thiếu cơ sở vật chất, tài liệu học tập... Từ kết quả khảo sát trên SV chúng tôi nhận thấy ngoài những khó khăn chung giống GV về thời gian, cơ sở vật chất tài liệu học tập... thì khó khăn chủ yếu và lớn nhất của SV vẫn là sự thiếu tự tin trong giao tiếp do kĩ năng giao tiếp còn hạn chế do bản tính nhút nhát, do không vượt qua chính bản thân mình, do thiếu môi trường trải nghiệm và sự quan tâm của GV trong việc phát triển NLHĐXH.

Đánh giá chung, có thể nói những khó khăn của cả GV và SV đều quan hệ mật thiết với nhau. Trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP GV gặp rất nhiều những khó khăn, trở ngại đây cũng chính là một trong những lý do giải thích vì sao việc phát triển NLHĐXH cho SV chưa được quan tâm đúng mức mặc dù GV nhận thức rất rõ được vai trò và ý nghĩa của việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP nói riêng và SV nói chung. Đây thực sự là những vấn đề cấp bách đòi hỏi những nhà quản lý và những GV trực tiếp đứng lớp cần quan tâm nghiên cứu nhằm đưa ra những biện pháp khắc phục.

2.5.7. Thực trạng về NLHĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

Để đánh giá được NLHĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc hiện nay chúng tôi tiến hành điều tra đối với GV và SV.

Bảng 2.9. Đánh giá của GV và SV về thực trạng NLHĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

NLHĐXH	GV		SV	
	SL	%	SL	%
1. Mới chỉ có kiến thức chưa có kỹ năng HĐXH	28	15,3	69	15,5
2. Bước đầu có kỹ năng cơ bản nhưng chưa thành thạo về kỹ năng hoạt động xã hội	110	60,1	276	61,9
3. Đã có kỹ năng về HĐXH nhưng chưa thích tham gia các hoạt động	25	13,7	55	12,3
4. Nắm vững kiến thức, kỹ năng HĐXH và có nhu cầu được tham gia các HĐXH	20	10,9	46	10,3
5. Có kiến thức, kỹ năng, nhu cầu tham gia HĐXH và mong muốn, thu hút người khác cùng tham gia	0	0	0	0

Kết quả được thể hiện ở bảng 2.9. Nhìn chung đánh giá của cả GV và SV là tương đương nhau. Phần lớn GV và SV đều cho rằng NLHĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc hiện nay là bước đầu có kỹ năng cơ bản nhưng chưa thành thạo về kỹ năng HĐXH trong đó ý kiến đánh giá của GV chiếm 60,1%, ý kiến đánh giá của SV chiếm 61,9%. Kết quả bảng 2.9 chúng tôi nhận thấy phù hợp với kết quả khảo sát ở bảng 2.3.a; 2.3. b và biểu đồ 2.3.a; 2.3. b - GV quan tâm nhiều tới việc trang bị

những kỹ năng cơ bản còn những kỹ năng khác ít được quan tâm hơn. Do vậy, mà phần lớn SV bước đầu có kỹ năng cơ bản nhưng chưa thành thạo về kỹ năng HĐXH.

- Thông qua phỏng vấn sâu một số SV cũng cho kết quả phù hợp với bảng hỏi. Qua phỏng vấn chúng tôi cũng được biết thêm những SV nắm vững kiến thức, kỹ năng HĐXH và có nhu cầu được tham gia các HĐXH rất ít chỉ tập trung vào một số bạn cán bộ lớp, Đoàn vì các bạn có nhiều cơ hội tham gia các hoạt động thực tiễn còn phần lớn SV chưa thành thạo về kỹ năng HĐXH một phần vì kỹ năng này chưa được quan tâm một phần do nhiều bạn cũng muốn được tham gia các HĐXH song nhà trường chưa đáp ứng được nhu cầu đó mà chỉ tập trung vào những cán bộ chủ chốt nên SV còn thiếu môi trường trải nghiệm thực tế.

- Qua quan sát và phỏng vấn chúng tôi cũng nhận thấy các hoạt động của Đoàn, của các trường chưa tổ chức được cho số đông SV tham gia. Để tìm hiểu vấn đề này chúng tôi có trao đổi với GV là bí thư Đoàn trường và được biết do đặc thù của từng hoạt động mà chỉ có thể huy động được một số lượng SV nhất định. Ngoài ra số SV trong toàn trường quá đông nên không thể tổ chức cho tất cả SV của trường và việc tổ chức các hoạt động có thể tổ chức theo các liên chi Đoàn thuộc các khoa nhưng hiện nay các Bí thư liên chi thường hay bị động theo các kế hoạch của Đoàn Trường nên việc tự tổ chức các hoạt động còn hạn chế.

Đánh giá chung, từ kết quả bảng hỏi, quan sát và phỏng vấn chúng tôi có thể khẳng định NLHĐXH của SV ĐHSP hiện nay mới bước đầu có kỹ năng cơ bản nhưng chưa thành thạo về kỹ năng HĐXH là do nhiều nguyên nhân trong đó một phần là do NLHĐXH chưa được xác định trong CDR của chương trình đào tạo, do GV chưa quan tâm đúng mức, môi trường trải nghiệm thực tế khu vực miền núi phía Bắc ít được tổ chức, điều kiện cơ sở vật chất còn thiếu thốn và công tác phối hợp giữa nhà trường với địa phương trong tổ chức các HĐXH còn nhiều bất cập.

2.6. Đánh giá chung về thực trạng

Qua nghiên cứu, tổng kết thực tiễn và các kết quả từ khảo sát thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc tôi đi đến một số kết luận sau:

1. Nhận thức của phần lớn GV và SV về NLHĐXH nói chung là đúng đắn, đồng thời họ cũng đánh giá cao vai trò của việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP góp phần giúp SV sau khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp GV. Tuy nhiên, còn một bộ phận nhỏ nhận thức chưa hoàn toàn đầy đủ về việc phát triển

NLHĐXH, vì vậy việc nâng cao nhận thức cho GV, SV về việc phát triển NLHĐXH là việc làm thường xuyên và cần thiết.

2. Qua điều tra bằng phiếu hỏi, quan sát và kết hợp với phỏng vấn cho thấy hiện nay việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP chưa thực sự đạt kết quả cao. Trong quá trình dạy học GV chưa chú trọng đến việc trang bị những kiến thức, thái độ đặc biệt là những kỹ năng HĐXH, chưa phát huy được hết vai trò của các con đường trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP. Nguyên nhân là do chương trình đào tạo còn nhiều bất cập: nội dung các môn học nặng trang bị kiến thức chưa chú trọng tới phát triển NLHĐXH hơn nữa việc đổi mới phương pháp chưa mang lại kết quả cao do thói quen ngại đổi mới; số SV trong lớp học quá đông, SV còn thụ động thiếu tích cực, cơ sở vật chất, trang thiết bị chưa đáp ứng.

3. Phương thức đào tạo theo HCTC cũng như phương thức dạy học khác bên cạnh những ưu điểm giúp SV năng động, tích cực, chương trình đào tạo mềm dẻo còn tồn tại những nhược điểm nhất định như mô hình lớp SV bị phá vỡ làm hạn chế kỹ năng giao tiếp và chia sẻ giữa SV với nhau; SV lo học cải thiện, nâng điểm, học vượt nên ít quan tâm đến rèn luyện NLHĐXH và hoạt động chung của lớp, của khoa, của trường; hơn nữa NLHĐXH của SV ít được GV quan tâm bởi vì theo phương thức đào tạo này, hầu như dành toàn bộ thời gian và tận dụng tối đa cơ sở vật chất (giảng đường, lớp học, loa đài...) cho các hoạt động đào tạo cho nên việc rèn luyện các NLHĐXH ít được GV chú trọng.

4. Nghiên cứu cho thấy GV và SV gặp rất nhiều khó khăn trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP. Cụ thể: tính thụ động của SV trong học tập; Tâm lý rụt rè, nhút nhát, ngại phát biểu của SV; Thiếu cơ sở vật chất và các điều kiện học tập; Khó thiết kế và tổ chức bài học có tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP; Thiếu môi trường để phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP; Khó huy động các lực lượng giáo dục cùng tham gia... Đây là những vấn đề cần được quan tâm khắc phục.

5. Qua điều tra thực trạng phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP cho thấy SV ít nhiều đã có những kỹ năng HĐXH nhất định, nhưng sự phát triển của các kỹ năng này mới chủ yếu đạt ở mức độ trung bình, các em đã thể hiện được một số kỹ năng cơ bản nhưng mức độ thành thạo chưa cao, chưa ổn định, cần được tiếp tục bồi dưỡng phát triển.

Kết luận chương 2

Năng lực HĐXH của SV các trường ĐHSP còn hạn chế do nhiều nguyên nhân khác nhau trong đó có nguyên nhân cơ bản thuộc về chương trình đào tạo, tổ chức đào tạo và môi trường sống, học tập, giao tiếp đặc thù của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

Việc phát triển NLHĐXH cho SV còn nhiều hạn chế, chưa được quan tâm đúng mức được thể hiện trong tổ chức dạy học, tổ chức các hoạt động giáo dục, trải nghiệm thực tế nghề nghiệp, thực tế cuộc sống. GV và SV chưa khai thác được lợi thế của đào tạo HCTC để phát triển NLHĐXH mà còn bị những hạn chế của phương thức đào tạo theo HCTC chi phối.

GV trường ĐHSP còn gặp nhiều khó khăn trong phát triển NLHĐXH cho SV: Năng lực thiết kế, năng lực tổ chức hoạt động, đánh giá kết quả hoạt động, năng lực phối hợp với các lực lượng xã hội để tổ chức hoạt động cho SV. Ngoài những khó khăn nêu trên, GV còn gặp một số khó khăn khác như khó khăn về tài chính, cơ sở vật chất, tính tích cực tham gia hoạt động của SV và môi trường thu hút SV hoạt động.

Những kết quả nghiên cứu trên đây là cơ sở giúp tác giả luận án đề xuất các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV trường ĐHSP.

Chương 3

BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ

3.1. Nguyên tắc xây dựng biện pháp

3.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu

Nguyên tắc đảm bảo tính mục tiêu là nguyên tắc xuyên suốt và chỉ đạo mọi hoạt động trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc. Cho nên việc xây dựng biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP, chúng tôi luôn quán triệt việc đảm bảo tính mục tiêu chung và mục tiêu cụ thể của giáo dục đại học.

Nguyên tắc này, được quán triệt trong suốt quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP. Nó được phản ánh trong nội dung, trong phương pháp thực hiện, trong hình thức tổ chức, trong kiểm tra đánh giá đặc biệt là trong xây dựng các biện pháp triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

3.1.2. Nguyên tắc đảm bảo tính đối tượng

Nguyên tắc này đòi hỏi trong quá trình xây dựng biện pháp phát triển NLHĐXH (mục tiêu, nội dung và cách thực hiện, điều kiện thực hiện biện pháp) cần chú ý đặc điểm tâm lý, trình độ, năng lực và môi trường sống của SV nói chung và SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc nói riêng.

Nguyên tắc đảm bảo tính đối tượng sẽ giúp cho quá trình xây dựng các biện pháp không những phát triển cả về trí tuệ nhân cách của SV ĐHSP mà còn tạo cho SV hứng thú hơn trong quá trình phát triển NLHĐXH, có niềm tin vào năng lực của bản thân. Ngược lại, việc xây dựng biện pháp không phù hợp với đối tượng (đặc điểm tâm lý, trình độ, năng lực, môi trường sống...) sẽ khiến cho SV chán nản, thiếu tự tin vào năng lực bản thân là yếu tố kìm hãm sự phát triển NLHĐXH.

3.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính thực tiễn

Theo quan điểm duy vật biện chứng thực tiễn là cơ sở, là động lực của nhận thức vì xét đến cùng mọi tri thức của con người đều có nguồn gốc từ thực tiễn đồng thời thực tiễn cũng chính là mục đích của nhận thức vì nhận thức là nhằm phục vụ thực tiễn và nâng cao hoạt động thực tiễn. [61]

Vận dụng quan điểm trên trong quá trình xây dựng biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP chúng tôi luôn quán triệt quan điểm xuất phát từ thực tiễn, gắn liền với thực tiễn và phục vụ thực tiễn xã hội.

3.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả

Các biện pháp đưa ra mục đích cuối cùng là nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả giáo dục của các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc hiện nay. Nguyên tắc đảm bảo tính hiệu quả đòi hỏi trong quá trình xây dựng biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP cần chú ý:

+ Những biện pháp đề xuất phải đạt được mục tiêu đề ra là phát triển hệ thống tri thức, kỹ năng và thái độ về HĐXH.

+ Những biện pháp đề xuất phải phù hợp với năng lực của GV, SV; phù hợp với chương trình đào tạo theo hệ thống tín chỉ; phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh thực tế của các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc đồng thời giải quyết được những khó khăn, khắc phục được những nguyên nhân dẫn đến những hạn chế NLHĐXH của SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc hiện nay.

+ Những biện pháp đề xuất phải có khả năng chuyển giao nghĩa là phải diễn tả rõ mục tiêu, nội dung, cách thức thực hiện; xác định rõ chủ thể thực hiện và các điều kiện ràng buộc để thực hiện các biện pháp.

3.1.5. Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống

Nguyên tắc đảm bảo tính hệ thống đòi hỏi trong mọi khâu của quá trình xây dựng biện pháp phải nhìn nhận chúng trong mối quan hệ hữu cơ với nhau, tác động chi phối lẫn nhau tạo thành một chỉnh thể thống nhất tránh việc xây dựng những biện pháp rời rạc không hướng tới mục tiêu chung. Để thực hiện nguyên tắc này cần phải chú ý:

+ Các biện pháp đề xuất được xây dựng theo một chỉnh thể thống nhất bao gồm: mục tiêu, nội dung, cách thực hiện và điều kiện để thực hiện các biện pháp nhằm giúp cho quá trình nghiên cứu và thực hiện biện pháp theo một hệ thống hoàn chỉnh, khoa học, chặt chẽ.

+ Việc xây dựng mục tiêu, nội dung, cách thức thực hiện và các điều kiện thực hiện ở mỗi biện pháp phải được đặt trong mối quan hệ hữu cơ, tác động chi phối lẫn

nhau vừa để hướng tới đạt mục tiêu của từng biện pháp đề ra vừa để đạt được mục tiêu chung là phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

+ Các biện pháp đề xuất phải được xây dựng trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc và các khoa học khác nhau: triết học, tâm lý học, giáo dục học... trong một chỉnh thể thống nhất có sự tác động, đan xen, ràng buộc giữa các biện pháp với nhau và giữa các biện pháp với các khoa học khác. Mặt khác, các biện pháp cần được thực hiện đồng bộ, huy động sự tham gia của nhiều lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường đặc biệt các trường phổ thông.

3.2. Các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

3.2.1. Xác định quy trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc phù hợp với phương thức đào tạo theo HCTC

* **Mục tiêu của quy trình:** Xác định quy trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc nhằm đạt các mục tiêu sau đây:

+ Quy trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc được xây dựng cụ thể thành các bước giúp GV và SV thực hiện một cách thuận lợi.

+ Xây dựng quy trình phát triển NLHĐXH trên cơ sở nghiên cứu kỹ chương trình đào tạo HCTC, CĐR đối với SV ĐHSP từ đó xây dựng các bước thực hiện quy trình vừa phát huy hết ưu điểm, khắc phục hạn chế của HCTC vừa đáp ứng chuẩn nghề nghiệp giáo viên với yêu cầu của xã hội luôn thay đổi.

+ Thực hiện tốt các bước trong quy trình vừa đạt được mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc vừa đạt các mục tiêu khác trong chương trình đào tạo.

**** Nội dung và cách thức tiến hành***

Việc xây dựng quy trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc phù hợp với phương thức đào tạo theo HCTC vừa đảm bảo đạt mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP vừa đảm bảo đạt các mục tiêu giáo dục trong chương trình đào tạo.

Quy trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc bao gồm các bước sau:

Bước 1: Cung cấp kiến thức hoạt động xã hội

Việc cung cấp kiến thức giúp SV nhận thức đầy đủ mục đích, yêu cầu và cách thức tiến hành các hoạt động xã hội đây là cơ sở ban đầu để đảm bảo cho bất kỳ một hoạt động nào cũng có thể đạt được hiệu quả cao.

Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP được thực hiện bằng nhiều con đường khác nhau như: Dạy học (Dạy học trên lớp, Hoạt động ngoại khóa môn học, Tự học); Các hoạt động giáo dục (hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp, hoạt động của Đoàn, Hội SV, hoạt động trải nghiệm thực tế...) trong các con đường trên thì việc cung cấp tri thức kiến thức hoạt động xã hội được thực hiện thông qua dạy học đặc biệt hướng dẫn tự học chiếm nhiều ưu thế hơn cả.

Để thực hiện có kết quả bước này thì cần phải chú ý những vấn đề sau:

- Tìm hiểu đối tượng
- Phân tích chương trình, nội dung lựa chọn nội dung môn học chiếm ưu thế để tích hợp nội dung kiến thức HĐXH vào trong chương trình. Xây dựng và phát chương trình theo hướng phát triển NLHĐXH.
- Lựa chọn các phương pháp tích cực, xây dựng những nhiệm vụ nhằm phát huy tích tích cực, chủ động, sáng tạo; phát huy năng lực tìm tòi khám phá trong việc lĩnh hội tri thức.
- Tạo môi trường học tập thân thiện, cởi mở nhằm bồi dưỡng hứng thú giúp cho quá trình lĩnh hội kiến thức của SV mang lại kết quả cao.
- Thường xuyên kiểm tra, đánh giá chỉ ra cho SV những ưu điểm, những hạn chế có biện pháp khắc phục.

Bước 2: Tổ chức rèn luyện kỹ năng, thái độ hoạt động xã hội.

Kỹ năng, thái độ hoạt động xã hội là yếu tố cốt lõi tạo thành NLHĐXH. Nếu có kiến thức mà không có kỹ năng và ý thức thể hiện các kỹ năng đó thì cũng không được gọi là có NLHĐXH nên việc tổ chức rèn luyện kỹ năng, thái độ hoạt động xã hội có ý nghĩa rất quan trọng, nó ảnh hưởng đến kết quả phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

Việc tổ chức rèn luyện kỹ năng, thái độ hoạt động xã hội cũng được thực hiện bằng nhiều con đường khác nhau:

Thông qua dạy học: đòi hỏi GV phải sử dụng đa dạng các hình thức và phương pháp dạy học tích cực: dạy học dự án, dạy học tình huống, dạy học nêu vấn đề, dạy học hợp tác, dạy học bằng tìm tòi khám phá, thảo luận,... để tạo môi trường phát triển kỹ năng HĐXH như: kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết tình huống, kỹ năng chia sẻ, kỹ năng thuyết phục, kỹ năng đàm phán, thương lượng,... Ngược lại nếu trong dạy học mà không áp dụng các phương pháp dạy học tích cực thì sẽ không phát triển NLHĐXH cho SV.

Thông qua các hoạt động giáo dục: Tạo điều kiện để SV được tham gia vào nhiều hoạt động giáo dục khác nhau như: hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp; hoạt động của Đoàn, Hội SV; hoạt động trải nghiệm thực tế,... là con đường có nhiều thuận lợi cho việc phát triển NLHĐXH cho SV. Các hoạt động này giúp SV đi vào cuộc sống thực tiễn đây là môi trường tốt rèn kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong các mối quan hệ khác nhau. Hơn nữa SV phải vận dụng kiến thức để đàm phán, thương lượng để thuyết phục và huy động các nguồn lực tổ chức các hoạt động và giải quyết nhiều tình huống này sinh nên bằng con đường này rèn luyện cho SV rất nhiều kỹ năng và thái độ HĐXH.

Trong quá trình tổ chức rèn luyện kỹ năng, thái độ hoạt động xã hội cần chú ý những vấn đề sau:

- Việc chuẩn bị cho tổ chức các hoạt động rèn luyện phải được thực hiện chu đáo phù hợp từng đối tượng, với đào tạo theo HCTC: từ việc xác định mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức các hoạt động cho đến việc phân công nhiệm vụ cho các thành viên, các nguồn lực và điều kiện cơ sở vật chất.

- Trong quá trình tổ chức rèn luyện GV giữ vai trò chủ đạo định hướng, dẫn dắt phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV. Biến quá trình tổ chức rèn luyện thành quá trình tự tổ chức rèn luyện của SV.

- Việc tổ chức rèn luyện kỹ năng, thái độ hoạt động xã hội được thực hiện bằng những con đường nào thì sau mỗi một hoạt động cần phải nhận xét, rút kinh nghiệm kịp thời nhằm điều chỉnh việc tổ chức rèn luyện ở những lần tiếp theo.

Bước 3: Kiểm tra đánh giá kết quả phát triển NLHĐXH.

Phát triển NLHĐXH là một quá trình lâu dài. Vì thế, việc kiểm tra, đánh giá kịp thời có ý nghĩa rất quan trọng giúp GV, SV luôn giữ được mối “liên hệ ngược” để thấy được điểm mạnh, điểm yếu từ đó giúp họ có điều chỉnh phù hợp nhằm nâng cao kết quả phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

Để kiểm tra đánh giá kết quả phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP cần phải xây dựng thanh đo và các tiêu chí cụ thể dựa vào mục tiêu kiến thức, kỹ năng và thái độ tham gia HĐXH.

Phân tích kết quả đánh giá và đưa ra những nhận định về những ưu điểm và hạn chế cũng như những tồn tại yếu kém cần được sửa chữa, khắc phục từ đó đề ra biện pháp để cải thiện tình hình.

3.2.2. Các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

3.2.2.1. Phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế theo hướng tăng cường NLHĐXH

**** Mục tiêu của biện pháp***

Phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế theo hướng tăng cường NLHĐXH cho SV để đáp ứng với sự đổi mới giáo dục phục vụ cho sự phát triển kinh tế của đất nước trong thời kì hội nhập quốc tế.

Phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế theo hướng tăng cường NLHĐXH cho SV tạo điều kiện thuận lợi cho tổ chức quá trình dạy học theo CDR góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đáp ứng nhu cầu của xã hội hiện đại.

Phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế tạo điều kiện thuận lợi cho việc phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ HĐXH nhằm phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP giúp họ tự tin, năng động, dễ dàng thích ứng với nghề nghiệp sau khi ra trường.

**** Nội dung và cách thức tiến hành***

Phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế theo hướng tăng cường NLHĐXH cho SV thông qua các bước sau:

Bước 1: Nhận diện NLHĐXH cốt lõi từ nhu cầu CDR

Môi trường SV ĐHSP sẽ làm việc sau khi tốt nghiệp chủ yếu là trong các trường học. Trong môi trường làm việc đó họ phải tham gia, tổ chức rất nhiều hoạt

động khác nhau trong nhà trường như: hoạt động dạy học, hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường, sinh hoạt chuyên môn, sinh hoạt tập thể, hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp, họp phụ huynh... để tham gia, tổ chức tốt tất cả các hoạt động đó thì đòi hỏi người giáo viên tương lai không chỉ có năng lực tham gia, năng lực tổ chức mà còn cần có năng lực vận động thu hút người khác cùng tham gia tổ chức các hoạt động đó. Do vậy có thể nhận diện năng lực cốt lõi NLHĐXH từ nhu cầu CĐR bao gồm: năng lực tham gia HĐXH, Năng lực vận động người khác tham gia các HĐXH, Năng lực tổ chức các HĐXH.

Bước 2: Xác định các mức độ và tiêu chí cho mỗi năng lực sao cho chúng có thể đo lường được.

Trên cơ sở xác định được NLHĐXH cốt lõi từ CĐR cần xác định các mức độ và tiêu chí cho mỗi năng lực sao cho chúng có thể đo lường được (xem chi tiết phụ lục 11)

Bước 3: Xây dựng đề cương chi tiết cho các môn học chiếm ưu thế theo tiếp cận NLHĐXH.

Đề cương môn học là tài liệu do GV biên soạn để cung cấp cho người học trước khi giảng dạy môn học, gồm có các nội dung chủ yếu sau đây: thông tin về GV, thông tin chung về môn học, mục tiêu của môn học, tóm tắt nội dung môn học, nội dung chi tiết môn học, học liệu, hình thức tổ chức dạy học, chính sách đối với môn học và phương pháp, hình thức kiểm tra - đánh giá kết quả học tập môn học.

Các bước sau xây dựng đề cương chi tiết môn học theo tiếp cận NLHĐXH gồm:

(1) Giới thiệu chung

- Giới thiệu chung về môn học

Khâu này GV cần điền đầy đủ thông tin về: Tên môn học; Mã số môn học; Năm thứ; Kỳ học (dùng cho đối tượng SV năm thứ mấy, kỳ học nào, thuộc những ngành học nào?); là môn học bắt buộc hay môn học tự chọn; các môn học học trước và môn học kế tiếp.

- Giới thiệu chung về GV

Chỉ rõ những thông tin về GV: Tên GV, trình độ chuyên môn, số điện thoại, E-mail, nơi làm việc và thời gian, địa chỉ làm việc ngoài giờ lên lớp.

(2) Xác định mục tiêu môn học theo hướng tiếp cận NLHĐXH

Việc xác định mục tiêu môn học theo hướng tiếp cận NLHĐXH được tiến hành theo ba bước:

Thứ nhất: Xác định mục tiêu chung của môn học

Mục tiêu chung của môn học là các yêu cầu cơ bản, tối thiểu về kiến thức, kỹ năng của môn học mà SV cần phải có và có thể đạt được sau mỗi đơn vị kiến thức (mỗi bài, chủ đề, chủ điểm, mô đun). Do vậy đòi hỏi GV phải xác định được mối tương quan giữa mục tiêu môn học với CDR theo hướng tiếp cận năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng từ đó khái quát thành những mục tiêu về kiến thức, kỹ năng và thái độ mà người học có được sau khi học môn học. Mỗi một môn học việc xác định mục tiêu chung là khác nhau, tuy nhiên có thể xác định mục tiêu theo gợi ý sau:

- Mục tiêu về kiến thức người học cần đạt được:

- + Nắm được kiến thức sâu rộng của môn học;
- + Nắm được kiến thức cơ bản của các môn học khác có liên quan để hiểu và tiếp tục học tập;
- + Biết về sự thay đổi của xã hội, đặc biệt là xu hướng phát triển;
- + Biết về khu vực và biết cách nhận biết thế giới một cách có phân tích khoa học;
- + Nắm được kiến thức có thể phân tích, thảo luận và bình luận về những sự vật phức tạp.

- Mục tiêu về kỹ năng người học cần đạt được:

- + Có các kỹ năng thực tiễn về nghề nghiệp và có thể phát triển được;
- + Có kỹ năng làm việc với người khác;
- + Có các kỹ năng tư duy, phân tích và ra quyết định, kỹ năng phát hiện và giải quyết vấn đề;
- + Có kỹ năng tìm kiếm và lựa chọn kiến thức để dùng vào những mục đích riêng biệt;
- + Có các kỹ năng tự phát triển giữa xu hướng thay đổi;
- + Đánh giá được cách dạy và học.

- Mục tiêu về thái độ người học cần đạt được:

- + Yêu thích môn học, ngành học mà SV đang theo học;
- + Nhìn thấy thái độ của riêng mình;
- + Nhìn thấy giá trị của xã hội mình;
- + Nhìn thấy giá trị văn hoá của địa phương và giá trị văn hoá phổ quát;
- + Có chuẩn mực sống trong xã hội một cách có lý do và sự tự tin.

Thứ hai: Xác định mục tiêu cụ thể của môn học

Mục tiêu cụ thể của môn học là sự cụ thể hoá, chi tiết hoá, tường minh hoá những mục tiêu chung là căn cứ để đánh giá chất lượng. Mục tiêu cụ thể có thể được đo thông qua chỉ số thực hiện. Mục tiêu cụ thể được xem như những tiêu chí để đánh giá chất lượng môn học trong quá trình thực hiện.

Việc xác định mục tiêu cụ thể dựa trên mục tiêu chung của môn học và được cụ thể hoá thành ba mức độ nhận thức: Bậc I, Bậc II, Bậc III.

- Bậc I: Ở mức độ này đòi hỏi SV nhớ lại các dữ liệu, thông tin đã có trước đây; là sự nhận biết thông tin, ghi nhớ, tái hiện thông tin, nhắc lại một loạt dữ liệu, từ các sự kiện đơn giản đến các lí thuyết phức tạp. Đây là mức độ, yêu cầu thấp nhất của trình độ nhận thức, thể hiện ở chỗ SV có thể và chỉ cần nhớ hoặc nhận ra khi được đưa ra hoặc dựa trên những thông tin có tính đặc thù của một khái niệm, một sự vật, một hiện tượng. Với cấp độ này người ta thường sử dụng các động từ đánh giá dưới dạng: nhắc lại, kể lại, tái tạo, định nghĩa, mô tả, nhận biết, nhận diện, xác định, gọi tên, ghi chép, phác thảo, trình bày, tường thuật, trích dẫn, liệt kê, khẳng định, kiểm tra, bố trí, thu thập,...

- Bậc II: Đây là mức độ đòi hỏi người học cần phải có khả năng phân chia một thông tin ra thành các phần thông tin nhỏ sao cho có thể hiểu được cấu trúc, tổ chức của các bộ phận cấu thành và thiết lập mối liên hệ phụ thuộc lẫn nhau giữa chúng. Đây là mức độ cao hơn mức độ vận dụng vì nó đòi hỏi sự thấu hiểu cả về nội dung lẫn hình thái cấu trúc của thông tin, sự vật, hiện tượng. Mức độ phân tích yêu cầu chỉ ra được các bộ phận cấu thành, xác định được mối quan hệ giữa các bộ phận, nhận biết và hiểu được nguyên lí cấu trúc của các bộ phận cấu thành. Các động từ thường được sử dụng khi đánh giá cấp độ nhận thức này là: phân tích, lý giải, so sánh, lập biểu đồ, phân biệt, hệ thống hóa,...

- Bậc III: Ở mức độ nhận thức này đòi hỏi người học không những có khả năng xác định giá trị của thông tin: bình xét, nhận định, xác định được giá trị của một tư tưởng, một nội dung kiến thức, một phương pháp mà còn có khả năng tạo ra cái mới, xác lập thông tin, sự vật mới trên cơ sở những thông tin, sự vật đã có. Đây là một bước mới trong việc lĩnh hội kiến thức được đặc trưng bởi việc đi sâu vào

bản chất của đối tượng, sự vật, hiện tượng và một hình mẫu mới, một mạng lưới các quan hệ trừu tượng. Các động từ thường được sử dụng khi đánh giá cấp độ nhận thức này là: đánh giá, cho ý kiến, bình luận, tổng hợp, xây dựng, thiết kế, đề xuất...

Thứ ba: Lập bảng tổng hợp mục tiêu

Bảng tổng hợp mục tiêu này sẽ cho biết số lượng mục tiêu tương ứng với mỗi nội dung và mức độ bậc I, bậc II, bậc III. Được xây dựng theo mẫu sau:

Bảng 3.1. Tổng hợp mục tiêu

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III	Tổng
Nội dung 1				
Nội dung 2				
Nội dung...
Tổng				

(3) Xác định nội dung kiến thức cơ bản của môn học theo hướng tiếp cận NLHĐXH

- Tóm tắt nội dung môn học

Viết tóm tắt trong khoảng 150 từ nói về vị trí, vai trò của môn học, nội dung kiến thức chính mà môn học trang bị cho người học, các phương pháp nghiên cứu, thành tựu và triển vọng phát triển của môn học đó.

- Nội dung chi tiết của môn học

Ở khâu này đòi hỏi GV phải nghiên cứu kỹ nội dung chương trình môn học theo hướng tiếp cận năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng từ đó sắp xếp nội dung kiến thức thành một hệ thống chặt chẽ theo chương, mục, tiểu mục hoặc các vấn đề chính của môn học (theo cấu trúc chương I -> 1.1 -> 1.1.1 v.v...) nhằm đảm bảo cho SV nắm được hệ thống kiến thức, kỹ năng, thái độ như mục tiêu bài học đã đề ra.

(4) Lựa chọn các tài liệu học tập

- Đối với tài liệu bắt buộc: đó là tài liệu được sử dụng chính thức trong quá trình giảng dạy do vậy bắt buộc SV cần phải có để phục vụ cho quá trình học tập ở nhà cũng như ở trên lớp.

Đây là thông tin rất quan trọng đối với GV, SV và người quản lý. Đòi hỏi GV phải căn cứ việc chia nội dung môn học thành những vấn đề và mục tiêu cần đạt được của mỗi vấn đề tìm các hình thức tương ứng để giải quyết vấn đề đó trong từng tuần đồng thời xác định ở mỗi nội dung số giờ tín chỉ tương ứng sẽ thực hiện ở từng hình thức tổ chức dạy học đó. Lưu ý rằng để chuẩn bị cho 1 giờ lý thuyết SV cần 2 giờ chuẩn bị ở nhà, cho 2 giờ thực hành cần 1 giờ chuẩn bị, hoặc 3 giờ tự học, tự nghiên cứu (cho 1 giờ tín chỉ ở mỗi hình thức dạy học). Số giờ tín chỉ ứng với mỗi hình thức tổ chức dạy học của môn học được ghi vào bảng 3.2.

- *Lịch trình cụ thể*: Thực chất của việc xây dựng lịch trình cụ thể cho từng nội dung môn học là một bảng được thiết kế (bảng 3.3) cho từng nội dung ứng với mỗi tuần học. GV ghi chi tiết thời gian, địa điểm tiến hành các hình thức dạy học, nội dung chính của hoạt động đó, công việc SV cần làm trước khi đến lớp bản kế hoạch này sẽ giúp GV biết mình phải làm gì, chuẩn bị những nội dung và tài liệu tương ứng.

Bảng 3.3. Lịch trình cụ thể

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lý thuyết				
Seminar				
LVN				
TCN				
Tư vấn				
...				
KTĐG

(6) Chính sách đối với môn học

Đó là yêu cầu của GV đối với SV về chuẩn bị tài liệu học tập, phương tiện học tập, tham gia các buổi học và việc hoàn thành các bài tập được giao... trong quá trình học môn học để đảm bảo học được môn học.

(7) Xác định phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học theo CDR về tiếp cận NLHĐXH

Bao gồm các phần sau (trọng số của từng phần do GV đề xuất, chủ nhiệm bộ môn thông qua):

- Tham gia học tập trên lớp (đi học đầy đủ, chuẩn bị bài tốt và tích cực thảo luận,...);

- Phần tự học, tự nghiên cứu (hoàn thành tốt nội dung, nhiệm vụ mà GV giao cho cá nhân /tuần; bài tập nhóm /tháng; bài tập cá nhân/ học kỳ,...);

- Chỉ rõ tiêu chí đánh giá cho mỗi hình thức kiểm tra.

Việc kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học thường được phân chia thành ba hình thức kiểm tra - đánh giá.

Kiểm tra - đánh giá thường xuyên

Kiểm tra - đánh giá định kỳ

Kiểm tra, đánh giá tổng kết môn học

Trong mỗi hình thức kiểm tra - đánh giá trên cần làm rõ:

+ Trọng số bài kiểm tra chiếm bao nhiêu %.

+ Hình thức kiểm tra: xác định rõ hình thức kiểm tra và kiểm tra mức độ thực hiện nhiệm vụ thuộc mục tiêu bậc mấy (bậc1, bậc 2, bậc 3).

+ Đánh giá: xác định rõ tiêu chí đánh giá, nội dung đánh giá và thời gian thực hiện bài kiểm tra, đánh giá (Phụ lục 5, Phụ lục 6, Phụ lục 7). Trong các tiêu chí đánh giá GV cần coi trọng đánh giá kết quả làm việc nhóm, kỹ năng hợp tác tương tác với bạn, với GV của SV, kỹ năng hợp tác, tương tác với GV của SV, các bài tập trải nghiệm thực tế, kết quả của tham gia thảo luận seminar,...

Bước 4: Tổ chức thực hiện môn học, hoạt động trải nghiệm cho SV theo hướng tiếp cận NLHĐXH.

Giảng viên cần tăng cường tổ chức dạy học theo hình thức khám phá, tăng cường hoạt động tự học, tự nghiên cứu của sinh viên, tăng cường hoạt động theo nhóm, làm việc hợp tác, thực hành, thực tế ở trường phổ thông trong mỗi nội dung học tập.

Bước 5: Đánh giá kết quả môn học theo hướng tiếp cận NLHĐXH.

*** Điều kiện để thực hiện biện pháp**

- GV cần phải có cái nhìn tổng thể bao quát toàn bộ quá trình đào tạo, phải là người có sự hiểu biết về chương trình đào tạo đặc biệt là môn học, có năng lực xây dựng, phát triển chương trình môn học phù hợp với mục tiêu đề ra.

- GV cần tích cực, tìm tòi, sáng tạo trong đổi mới phương pháp dạy học, tích cực áp dụng có hiệu quả các phương pháp dạy học tích cực nhằm phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP.

- SV tích cực, tự giác trong thực hiện nhiệm vụ được giao; luôn sẵn sàng hợp tác, chia sẻ, giúp đỡ các thành viên khác trong nhóm, lớp, nhà trường.

- Cần có sự phối hợp chặt chẽ của các lực lượng giáo dục trong, ngoài nhà trường để xây dựng CDR và phát triển chương trình đào tạo.

- Cơ sở vật chất cần đảm bảo những điều kiện cần thiết: (tài liệu, phương tiện, kĩ thuật dạy học và ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học).

3.2.2.2. Tổ chức dạy học tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP

*** Mục tiêu của biện pháp**

Tổ chức dạy học tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP là nhằm vào các mục tiêu sau:

- Lòng ghép kiến thức, kĩ năng và thái độ HĐXH vào trong chương trình những môn học chiếm ưu thế qua đó phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- Thông qua sử dụng các phương pháp dạy học tích cực: Thảo luận, Nghiên cứu tình huống, Dự án, Nêu vấn đề, Tự học... tạo môi trường phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- Thông qua dạy học tích hợp SV không chỉ tiếp thu được nội dung kiến thức, kĩ năng, thái độ bài học mà còn tiếp thu được cả nội dung kiến thức, kĩ năng, thái độ HĐXH đảm bảo mục tiêu kép đó là mục tiêu của bài học và mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- Làm cho quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP trở nên mềm mại, linh hoạt, mềm dẻo, SV dễ tiếp cận và tiếp thu nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP nhằm nâng cao kết quả phát triển NLHĐXH đồng thời nâng cao được chất lượng dạy học trong các trường ĐHSP hiện nay.

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Việc tổ chức bài học theo tiếp cận NLHĐXH được diễn ra theo các bước sau:

Thứ nhất: Chuẩn bị các điều kiện cần thiết cho việc tổ chức bài học theo hướng tiếp cận NLHĐXH.

- Tìm hiểu đối tượng: tìm hiểu đặc điểm về năng lực, thái độ, ý thức học tập, kỹ năng HĐXH, hoàn cảnh vùng miền, lối sống, chuyên ngành... công việc này giúp GV có cách tiếp cận đối tượng theo hướng phát triển NLHĐXH một cách đúng đắn và thành công nhất. Trên cơ sở đó GV sẽ xác định được mục tiêu bài học cho phù hợp với đối tượng giảng dạy.

- Thiết kế bài dạy theo hướng tiếp cận năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng. Mục đích là vừa đạt mục tiêu bài học theo hướng CDR vừa phát triển NLHĐXH cho SV.

- Chuẩn bị các phương tiện, kỹ thuật và các thiết bị cần thiết cho quá trình tổ chức bài học theo hướng tiếp cận năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng.

Thứ hai: Tiến hành tổ chức bài học theo hướng tiếp cận NLHĐXH.

(1) Ổn định tổ chức, giới thiệu mục tiêu, yêu cầu bài học

+ GV: Ổn định tổ chức; thông báo mục tiêu; yêu cầu bài học.

+ SV: Ổn định tổ chức, tự xác định mục tiêu mỗi bài học.

SV phải xác định được ngoài việc lĩnh hội nội dung kiến thức môn học, phải hình thành cho mình những NLHĐXH cần thiết. Việc xác định đúng, đầy đủ mục tiêu học tập chính là những định hướng đúng đắn quyết định sự thành công trong học tập của bản thân mỗi SV.

(2) Hướng dẫn SV các kỹ năng, hành vi và thái độ theo hướng tiếp cận HĐXH.

Để đạt được mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV trong quá trình tổ chức bài học GV cần định hướng, hướng dẫn, kỹ năng, thái độ và hành vi theo hướng tiếp cận NLHĐXH:

- Tự giác, tích cực khi làm việc độc lập hoặc hợp tác với SV khác.

- Có kỹ năng lắng nghe để hiểu hoặc đặt câu hỏi khi chưa rõ vấn đề mà SV khác trình bày đồng thời sẵn sàng bày tỏ quan điểm, suy nghĩ của bản thân và tiếp nhận thông tin từ SV khác.

- Biết đàm phán, thương lượng và đưa ra chứng cứ thuyết phục khi gặp phải những vấn đề bất đồng.

- Cố gắng nỗ lực hết mình và giúp đỡ những người khác để giải quyết những tình huống mới.

- Trong tổ chức các hoạt động biết thu hút, động viên và thuyết phục SV khác cùng tham gia.

- Kết thúc mỗi hoạt động biết tự đánh giá bản thân, các hoạt động từ đó rút ra những bài học và tìm biện pháp khắc phục.

(3) Triển khai tổ chức các hoạt động dạy - học

- Đây là khâu quan trọng để hiện thực hoá mục tiêu bài học thông qua việc giao nhiệm vụ cụ thể cho SV. Do vậy, GV cần định hướng để cho mỗi SV hiểu được vai trò trách nhiệm của mỗi cá nhân, cặp, hay nhóm trong việc hoàn thành nhiệm vụ cũng như sự ảnh hưởng, phụ thuộc tích cực lẫn nhau của mỗi cá nhân, cặp, hay nhóm trong việc thực hiện mục tiêu bài học.

- GV: Tuỳ vào nội dung bài học mà GV tổ chức cho SV làm việc cá nhân, làm việc theo cặp hay làm việc nhóm trên cơ sở đó bố trí chỗ ngồi cho hợp lý, thuận tiện để nhằm thực hiện nhiệm vụ trong quá trình học tập do GV đề ra.

- SV: Nhận nhiệm vụ, tích cực thực hiện nhiệm vụ được giao.

- GV: Quan sát, định hướng, cố vấn và điều chỉnh để SV tích cực, tự giác hoàn thành nhiệm vụ được giao. Từ việc quan sát GV sẽ phát hiện ra SV gặp những khó khăn (hiểu sai nhiệm vụ; thiếu các kĩ năng, thái độ hành vi chưa chuẩn...) GV có thể cố vấn, điều chỉnh, định hướng nhận thức, kĩ năng, thái độ, phẩm chất cho phù hợp với mục tiêu, nhiệm vụ đặt ra.

- SV: Tiếp nhận những định hướng và điều chỉnh nhận thức, kĩ năng, thái độ, hành vi phù hợp và tích cực, tự giác cùng nhau hợp tác thực hiện nhiệm vụ học tập.

Thứ ba: Nhận xét, đánh giá bài học theo hướng tiếp cận NLHĐXH.

- Căn cứ vào mục tiêu, nhiệm vụ, nội dung bài học mà GV có cách đánh giá khác nhau. Nhưng việc đánh giá người học nên tập trung vào những kết quả đạt được về kiến thức, kĩ năng, thái độ, hành vi tham gia hoạt động học tập. Chú ý đến việc kết hợp đánh giá mục tiêu bài học và mục tiêu phát triển NLHĐXH (năng lực tham gia, năng lực vận động thuyết phục và năng lực tổ chức).

- Đánh giá NLHĐXH dựa vào thang đo.

- Trong quá trình đánh giá cần phải chỉ rõ những mặt đạt được và chưa đạt được nhằm giúp SV tự hoàn thiện NLHĐXH cho bản thân.

*** Điều kiện để thực hiện biện pháp**

- GV phải có năng lực thiết kế, tổ chức bài học theo hướng tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- GV cần có hiểu biết về chương trình các môn học, có sự nghiên cứu và tìm hiểu kỹ nội dung bài học và nội dung NLHĐXH cần tích hợp. Sử dụng có hiệu quả các phương pháp dạy học tích cực nhằm phát huy tính tích cực học tập của từng cá nhân đồng thời tạo ra mối quan hệ phụ thuộc, tương tác, chia sẻ giúp đỡ nhau trong quá trình học tập.

- GV cần chú ý xây dựng được môi trường học tập tích cực, thân thiện, hấp dẫn nhằm thu hút được SV tích cực tham gia vào các hoạt động học tập qua đó tạo môi trường phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- SV tích cực, chủ động, sáng tạo trong quá trình học tập, có sự chuẩn bị chu đáo và hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ mà GV giao cho.

- Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị cho các phòng học.

3.2.2.3. Tổ chức hoạt động RLNVSP theo hướng phát triển NLHĐXH

Hoạt động RLNVSP là hoạt động đặc thù của các trường sư phạm nhằm rèn luyện năng lực sư phạm cho SV. Do vậy, hoạt động này có nhiều thuận lợi cho việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

*** Mục tiêu của biện pháp**

Tổ chức hoạt động RLNVSP theo hướng tiếp cận NLHĐXH nhằm các mục tiêu sau đây:

- Thông qua hoạt động RLNVSP để SV bồi dưỡng kiến thức đặc biệt là rèn luyện kỹ năng giao tiếp, ứng xử tình huống sư phạm, công tác chủ nhiệm lớp, tổ chức các hoạt động giáo dục... là môi trường có nhiều thuận lợi phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- Phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV trong giao tiếp, ứng xử sư phạm, tổ chức các hoạt động giáo dục. Tạo môi trường để SV được rèn luyện các kỹ năng trong nhiều tình huống khác nhau qua đó không những nâng cao kết quả rèn luyện NVSP mà còn nâng cao NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- Thực hiện biện pháp này nhằm áp dụng nguyên lý giáo dục là: học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lý luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội.

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Bước 1: Chuẩn bị cho tổ chức hoạt động

- Chuẩn bị của GV:

+ Tìm hiểu đối tượng về năng lực, thái độ, ý thức học tập, NLHĐXH, hoàn cảnh vùng miền, lối sống, chuyên ngành... của SV. Trên cơ sở đó GV sẽ xác định được mục tiêu, nhiệm vụ, xây dựng môi trường, có biện pháp tác động hợp lý.

+ Căn cứ vào chương trình, kế hoạch, nội dung RLNVSP GV lựa chọn nội dung hoạt động có ưu thế trong việc thiết kế các nhiệm vụ phát triển NLHĐXH.

+ Xác định cụ thể hệ thống các kỹ năng sư phạm cơ bản phù hợp với việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHS. Hệ thống kỹ năng đó cần được cụ thể hóa thành hệ thống những mục tiêu cần đạt được của các hành động tập luyện.

+ Thiết kế nhiệm vụ, kế hoạch tổ chức rèn luyện cho SV theo hướng tăng cường NLHĐXH, phát huy tính chủ động, tích cực, sáng tạo của từng SV trong tổ chức hoạt động RLNVSP.

+ Xây dựng tiêu chí để đánh giá kết quả RLNVSP của SV một cách hợp lý trên cơ sở xác định các chuẩn đo các hoạt động, hành động thực hành NVSP, sao cho kết quả thu được, một mặt phản ánh đúng năng lực sư phạm và NLHĐXH của SV, mặt khác nó có tác dụng định hướng, điều khiển và điều chỉnh các hoạt động RLNVSP.

+ Hướng dẫn và đôn đốc SV chuẩn bị tốt những nhiệm vụ cho tổ chức hoạt động RLNVSP.

- Chuẩn bị của SV:

+ Tìm hiểu và nghiên cứu kỹ các nội dung, nhiệm vụ mà GV giao cho.

+ Xây dựng kế hoạch thực hiện nhiệm vụ.

+ Phân công nhiệm vụ cho các thành viên.

+ Thường xuyên trao đổi với GV để được hướng dẫn chuẩn bị tổ chức các hoạt động RLNVSP.

+ Chuẩn bị các điều kiện cần thiết như: cơ sở vật chất, trang thiết bị phục vụ cho tổ chức hoạt động; phối hợp với các lực lượng giáo dục khác cùng tham gia tổ chức RLNVSP.

Bước 2: Tiến hành tổ chức hoạt động

- GV giới thiệu mục tiêu, yêu cầu của hoạt động RLNVSP: Giúp SV định hướng hoạt động rèn luyện theo đúng mục đích, yêu cầu đặt ra (mục tiêu RLNVSP và mục tiêu phát triển NLHĐXH).

- Tạo môi trường phát triển NLHĐXH thông qua các tình huống rèn luyện các kỹ năng như: giao tiếp, ứng xử sư phạm, tổ chức các hoạt động giáo dục, công tác chủ nhiệm lớp, tiếp xúc với học sinh, phụ huynh học sinh... các tình huống cần tạo mối quan hệ tương tác, phụ thuộc lẫn nhau giữa các SV đồng thời cũng cần phát huy tính tích cực, sáng tạo của mỗi SV trong các hoạt động rèn luyện.

- Tuy vào nội dung rèn luyện để tổ chức các hoạt động cá nhân, hoạt động nhóm hay hoạt động tập thể lớp. Trong quá trình tổ chức rèn luyện luôn quán triệt hai mục tiêu: mục tiêu RLNVSP và mục tiêu phát triển NLHĐXH từ đó không những phát triển năng lực sư phạm mà còn phát triển nhân cách toàn diện cho SV.

Bước 3: Nhận xét, đánh giá tổ chức hoạt động

Trong quá trình tổ chức, việc đánh giá được tiến hành sau mỗi khâu bước hoặc sau toàn bộ hoạt động. Kết hợp việc tự đánh giá của SV với đánh giá của GV, đánh giá trong với đánh giá ngoài, đánh giá RLNVSP với mục tiêu phát triển NLHĐXH. Trong quá trình đánh giá cần chỉ ra những ưu điểm, hạn chế để có điều chỉnh phù hợp đồng thời GV cần có sự khích lệ, động viên để SV tích cực tham gia vào các hoạt động.

*** Điều kiện thực hiện biện pháp**

- Nhà trường cần quan tâm, tạo mọi điều kiện thuận lợi cho tổ chức hoạt động RLNVSP thường xuyên.

- GV phải là người có trình độ, chuyên môn sâu về NVSP và am hiểu về kiến thức, kỹ năng, thái độ HĐXH. Có năng lực tổ chức, điều khiển các hoạt động rèn luyện của SV nhằm đạt mục tiêu đề ra.

- SV phải tự giác, tích cực, chủ động trong tập luyện, rèn luyện.

- Phát huy tiềm năng của cộng đồng trong xây dựng phát triển môi trường giáo dục.

- Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất cho hoạt động trải nghiệm sáng tạo.

3.2.2.4. Thiết kế và tổ chức hoạt động trải nghiệm thực tế giáo dục miền núi cho SV theo hướng phát triển NLHĐXH

*** Mục tiêu của biện pháp**

- Cụ thể hóa mục tiêu, nội dung phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP thông qua nội dung, kế hoạch hoạt động trải nghiệm.

- Tạo môi trường để SV kiến tạo kiến thức, học tập phát triển kỹ năng HĐXH nói chung và NLHĐXH nói riêng.

- Thực hiện biện pháp này nhằm áp dụng nguyên lý giáo dục là: học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lý luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội.

- Thiết kế và tổ chức hoạt động trải nghiệm thực tế cho SV ĐHSP phải đảm bảo mục tiêu kép đó là mục tiêu của HĐTN và mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

i. Xác định các loại hình trải nghiệm có thể tổ chức cho SV trường ĐHSP:

- Những hoạt động thực tế chuyên môn gồm:

+ Hoạt động nghiên cứu khoa học đặc biệt là khoa học giáo dục ở trường trung học cơ sở, trung học phổ thông.

+ Hoạt động tự học, tự nghiên cứu nhằm kiến tạo kiến thức, kỹ năng HĐXH nói riêng và NLHĐXH nói chung.

+ Hoạt động thực hành thực tế chuyên môn trong trường ĐHSP, ngoài trường và trải nghiệm thực tế ở trường THPT: Hoạt động theo chủ đề kiến thức liên môn khoa học xã hội, liên môn khoa học tự nhiên, tích hợp khoa học xã hội với các nội dung giáo dục: tích hợp khoa học tự nhiên với nội dung giáo dục; Hoạt động thực hành các dự án học tập trải nghiệm nghề nghiệp ở trường phổ thông như thực hành tổ chức tư vấn nghề cho học sinh, thực hành tổ chức sinh hoạt Đoàn cho học sinh, thực hành tổ chức sinh hoạt lớp, thực hành tổ chức hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp cho học sinh THPT; Hoạt động nghiên cứu khoa học và tổng kết kinh nghiệm từ quan sát thực tế giáo dục phổ thông,...

- Hoạt động trải nghiệm thực tế giáo dục miền núi: Đối với SV các trường ĐHSP khu vực miền núi đối tượng phục vụ chủ yếu là con em dân tộc và đồng bào dân tộc khu vực miền núi phía Bắc nên trường ĐHSP và GV cần tăng cường tổ chức các hoạt động sau đây:

+ Tổ chức cho SV tham gia hoạt động tình nguyện giúp đỡ học sinh chậm tiến ở trường phổ thông, nhà trường phối hợp với các trường phổ thông trên địa bàn để GV tổ chức cho SV tham gia tình nguyện tại các trường phổ thông nhận giúp đỡ các học sinh chậm tiến của nhà trường bằng nhiều hình thức khác nhau như cảm hóa thuyết phục giáo dục đối với học sinh có ý thức đạo đức chưa tốt, kèm cặp giúp đỡ riêng đối với học sinh có học lực yếu thông qua hình thức gia sư dạy kèm. Kết quả của các hoạt động trên được GV và nhà trường xem xét tính vào điểm rèn luyện hoặc điểm thực tế chuyên môn.

+ Tổ chức cho SV tham gia hoạt động tình nguyện “xóa mù chữ cho đồng bào dân tộc vùng cao, vùng khó khăn” nhân dịp nghỉ hè, để hoạt động hấp dẫn, thu hút SV tham gia có thể lấy tên hoạt động khác nhau như “Đem ánh sáng tới bản làng”; “Hành quân cùng đồng bào dân tộc”;...: Nhà trường tổ chức các đoàn SV tình nguyện tham gia xóa mù chữ cho đồng bào dân tộc vào các dịp nghỉ hè, nhằm giúp SV có cơ hội trải nghiệm thực tế giáo dục miền núi, hiểu hơn về đồng bào dân tộc và những khó khăn của công tác giáo dục miền núi, cùng với hoạt động này, tổ chức cho SV thực hiện các hoạt động tuyên truyền tới đồng bào dân tộc giúp họ hiểu về vai trò của giáo dục đối với cá nhân, cộng đồng và việc cho con em đến trường học tập, phối hợp với nhà trường để thực hiện các nhiệm vụ giáo dục học sinh.

+ Tổ chức cho SV tìm hiểu về phong tục tập quán của đồng bào dân tộc khu vực miền núi phía bắc, xác định những tập quán lạc hậu cần loại bỏ, tổ chức cho sinh viên tham gia các hoạt động tuyên truyền để thuyết phục đồng bào dân tộc giữ gìn các giá trị văn hóa dân tộc, bài trừ các tệ nạn mê tín dị đoan, phong tục lạc hậu, phòng chống các tệ nạn xã hội. Giúp đỡ bà con giữ gìn bảo vệ môi trường nơi sinh sống, vận động bà con thực hiện ăn sạch, uống sạch, giữ gìn vệ sinh sạch sẽ nơi ở, sinh hoạt. Tổ chức cho SV tham gia các nhóm tình nguyện tại thôn bản, tiếp cận với đồng bào dân tộc, giúp đỡ người dân thông qua các hoạt động bảo vệ môi trường, qua đó tuyên truyền, giáo dục, cảm hóa đồng bào dân tộc bằng nhiều hình thức khác nhau: Chiếu phim, băng zôn, khẩu hiệu,...

+ Tổ chức cho SV tham gia các hoạt động tuyên truyền để thuyết phục đồng bào dân tộc thực hiện tốt chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình, chống hiện tượng tảo hôn: Nhà trường tổ chức cho SV thành các đoàn xâm nhập thực tế thôn bản, tiếp cận với các gia đình để tuyên truyền về chính sách dân số, kế hoạch hóa gia đình của Đảng và Nhà nước, phân tích về tác hại của việc sinh nhiều con và nạn tảo hôn hiện nay, thuyết phục đồng bào dân tộc thực hiện đúng các chủ trương, chính sách của Đảng và Nhà nước.

+ Tổ chức cho SV tham gia hoạt động bảo vệ môi trường thôn bản: Nhà trường tổ chức cho SV thực hiện hoạt động tình nguyện “mùa hè xanh vì sự phát triển của đồng bào dân tộc”. GV tư vấn cho Hiệu trưởng chỉ đạo Đoàn Thanh niên tổ chức SV thành từng đoàn, thâm nhập thực tế thôn bản, vận động bà con dân tộc phát quang bụi cây quanh nhà, dọn dẹp nhà cửa để tránh muỗi chống sốt rét, di chuyển trâu bò khỏi gầm nhà sàn, tách riêng chỗ nuôi động vật ra khỏi khu nhà ở, giữ gìn bảo vệ nguồn nước sạch, giữ gìn bảo vệ rừng,... Thông qua những hoạt động trên SV hiểu rõ hơn về cuộc sống của đồng bào dân tộc, học sinh dân tộc, hình thành phát triển kỹ năng làm việc với cha mẹ học sinh sau khi tốt nghiệp đi vào lao động nghề nghiệp.

- Hoạt động Đoàn, Đội và Hội SV: Hoạt động chính trị xã hội; Hoạt động văn hóa, văn nghệ, thể dục, thể thao; Kỷ niệm các ngày lễ lớn, hoạt động giáo dục pháp luật, giáo dục môi trường, giáo dục giới tính, giáo dục phòng chống tệ nạn xã hội, hoạt động vì cộng đồng, giáo dục truyền thống bản sắc văn hóa dân tộc; giữ gìn, bảo vệ biên đảo, biên giới, mùa hè tình nguyện,...

- Các hình thức câu lạc bộ: Câu lạc bộ xanh, câu lạc bộ võ thuật; Câu lạc bộ tình thương; Kết nối yêu thương; Vì sự phát triển của cộng đồng,...

ii. Thiết kế hoạt động trải nghiệm cho SV ĐHSP theo hướng phát triển NLHĐXH theo các bước sau đây

Bước 1: Xác định tên, chủ đề hoạt động xã hội.

Bước 2: Xác định mục tiêu hoạt động xã hội.

Bước 3: Xác định nội dung hoạt động xã hội.

Bước 4: Xây dựng kịch bản hoạt động xã hội.

Bước 5: Lựa chọn MC và thử nghiệm kịch bản hoạt động.

Bước 6: Tổ chức hoạt động theo kịch bản đã xây dựng.

Bước 7: Đánh giá kết quả hoạt động và phản hồi thông tin tới SV.

Ví dụ: Thiết kế hoạt động trải nghiệm sáng tạo có tính chất liên môn

Bước 1: Xác định tên hay chủ đề hoạt động trải nghiệm có tính chất liên môn

HĐTNTT là một dạng hoạt động phong phú, đa dạng nội dung hoạt động có tính chất liên môn đòi hỏi GV phải có sự lựa chọn, cân nhắc sao cho tên của hoạt động phải ngắn gọn, tạo ra được sự hấp dẫn, thu hút được SV tham gia, đồng thời tên của hoạt động cũng phải nói lên được mục tiêu, nội dung của hoạt động theo hướng tiếp cận năng lực xã hội. Ví dụ “SV Sư phạm với Bản Mèo”; “SV Sư phạm với Biển đảo quê hương”, “Mùa hè tình nguyện vì sự thay đổi của bản làng”,...

Bước 2: Xác định mục tiêu của hoạt động hay mục tiêu của chủ đề hoạt động trải nghiệm có tính chất liên môn.

Hiệu quả của HĐTN phụ thuộc vào việc xác định mục tiêu và lựa chọn mục tiêu có đầy đủ hay không. Do vậy, mục tiêu của hoạt động phải được xác định rõ ràng, cụ thể có tính xác định, có thể lượng hóa để dễ thực hiện, dễ kiểm tra - đánh giá. Mục tiêu hoạt động được cụ thể hoá bởi 3 mục tiêu: mục tiêu kiến thức, mục tiêu kĩ năng, mục tiêu thái độ. Trong đó phải nhấn mạnh mục tiêu kiến thức hiểu biết về HĐXH và kĩ năng về HĐXH bao gồm:

Kiến thức, kĩ năng tham gia HĐXH; kiến thức, kĩ năng vận động, tuyên truyền người khác cùng tham gia HĐXH; kiến thức, kĩ năng tổ chức các HĐXH.

Bước 3: Xác định nội dung hoạt động và các nguồn lực cần huy động, tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động.

Nội dung hoạt động phải được xác định rõ ràng cụ thể bao hàm các nội dung cần hình thành ở SV:

- Hình thành kiến thức mới về thực tiễn; củng cố kiến thức khoa học, vận dụng kiến thức khoa học.
- Nội dung rèn luyện kĩ năng hành vi: Thuyết trình, giao tiếp, tuyên truyền cảm hóa, thuyết phục, kĩ năng tham gia và tổ chức hoạt động, đánh giá kết quả hoạt động.
- Nội dung giáo dục ý thức thái độ cho SV thông qua hoạt động.

Bước 4: Thiết kế kịch bản của hoạt động

Kịch bản hoạt động phải được thiết kế một cách khoa học:

Bước i: Khởi động tuyên bố lý do, giới thiệu đại biểu, thành phần tham gia hoạt động, có thể kèm theo tổ chức trò chơi, văn nghệ.

Bước ii: Hoạt động trải nghiệm 1.

Bước iii: Hoạt động trải nghiệm 2.

Bước iv: Hoạt động trải nghiệm 3.

Bước v: Tổng kết, đánh giá kết quả hoạt động.

Tùy theo tính chất nội dung hoạt động có thể bố trí hoạt động xen kẽ giữa các hoạt động trên tạo không khí vui vẻ, thu hút SV.

Bước 5: Lựa chọn MC và thử nghiệm kịch bản hoạt động

Bước 6: Tổ chức hoạt động theo kịch bản đã xây dựng

Bước 7: Đánh giá kết quả hoạt động và phản hồi thông tin tới SV.

iii. Tổ chức hoạt động trải nghiệm theo tiếp cận NLHĐXH

Bước 1: Chuẩn bị cho hoạt động trải nghiệm

Khâu chuẩn bị là khâu quan trọng, quyết định sự thành công của hoạt động. Bởi vậy, khâu này cần phải làm được những công việc sau:

* GV hướng dẫn SV chuẩn bị nội dung và nguồn lực cho hoạt động

- Xây dựng nội dung hoạt động: cần làm rõ nội dung cụ thể, nhiệm vụ và hoạt động cụ thể. Việc chuẩn bị tốt nội dung các hoạt động trải nghiệm sẽ giúp đảm bảo đạt được mục tiêu kép đó là mục tiêu của hoạt động chuyên môn nghiệp vụ và mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

- Liên hệ, trao đổi để GV và các lực lượng giáo dục tạo điều kiện tốt nhất cho SV tổ chức và tham gia hoạt động trải nghiệm.

- Dự kiến về các phương tiện, điều kiện thiết yếu cho các HĐTN.

- Dự kiến phân công nhiệm vụ cho các cá nhân, các thành viên đồng thời dự kiến phân công nhiệm vụ cho lực lượng tham gia (SV, GV và các lực lượng giáo dục khác) thời gian hoàn thành công việc.

- Trong quá trình chuẩn bị GV phải có biện pháp thúc đẩy SV chuẩn bị, phối hợp với các lực lượng giáo dục khác để xây dựng kế hoạch thực hành.

- Để công tác chuẩn bị đạt hiệu quả GV phải thường xuyên giám sát, động viên, giúp đỡ kiểm tra việc chuẩn bị của SV và kịp thời giải quyết các tình huống nảy sinh trong quá trình chuẩn bị.

- Kiểm tra lại nội dung, tiến trình HĐTN; thời gian thực hiện, xem xét tính hợp lý, khả năng thực hiện và kết quả cần đạt được.

* Đối với SV khi được giao nhiệm vụ, người đứng đầu giao cho các tổ, nhóm bàn bạc một cách dân chủ và phân công nhiệm vụ cụ thể cho từng cá nhân, tổ, nhóm; trao đổi bàn bạc để xây dựng kế hoạch triển khai công tác chuẩn bị đồng thời phản ánh những khó khăn, vướng mắc, kịp thời điều chỉnh kế hoạch khi cần.

Bước 2: Tiến hành hoạt động trải nghiệm

Tiến hành hoạt động là bước thể hiện kết quả của công tác chuẩn bị. Bước này, GV hướng dẫn SV thực hiện kịch bản đã được thiết kế.

Trong quá trình thực hiện phải quán triệt mục tiêu, nội dung, hình thức tổ chức, thời gian tiến hành cũng như nhiệm vụ của các cá nhân, nhóm, tổ để SV nhận thức đầy đủ, sâu sắc nội dung công việc và nhiệm vụ cần hoàn thành.

Khi tiến hành HĐTN GV hướng dẫn phải có biện pháp phát huy vai trò tự quản, tích cực, chủ động, sáng tạo của SV. GV hướng dẫn giữ vai trò cố vấn, chỉ đạo, định hướng hoạt động và tuyệt đối không làm thay SV. Các hoạt động cần tạo được sự hấp dẫn, cuốn hút thì nội dung và hình thức hoạt động thực hành, thực tế phải đảm bảo sự phong phú và đa dạng lôi cuốn được SV tham gia. GV hướng dẫn phải thường xuyên giám sát việc thực hiện, kịp thời hướng dẫn SV cách tự giải quyết các tình huống giáo dục nảy sinh hoặc điều chỉnh kế hoạch (nếu cần thiết) để việc thực hiện các hoạt động HĐTN cần đúng hướng nhằm đạt mục tiêu đề ra. Có những hình thức động viên khuyến khích nhằm thúc đẩy tập thể SV hoạt động tích cực, duy trì tính tự giác tham gia các hoạt động.

Bước 3: Đánh giá hoạt động trải nghiệm

Đánh giá kết quả tổ chức HĐTN là dịp SV nhìn lại kết quả đã đạt được, chưa đạt được so sánh với mục tiêu đề ra, từ đó rút ra các bài học kinh nghiệm cho việc tổ chức các HĐTN tiếp theo.

Nội dung đánh giá nhìn chung có thể đánh giá ý thức tham gia, tổ chức các HĐTN, hiệu quả HĐTN (kiến thức, kỹ năng và thái độ) nhất là kỹ năng, thái độ tham gia HĐTN theo hướng phát triển NLHĐXH. GV hướng dẫn cần lồng ghép với việc nhận xét về NLHĐXH của SV đã đạt được, những ưu điểm cần phát huy và những hạn chế cần khắc phục để SV kịp thời điều chỉnh.

Các đối tượng đánh giá: gồm GV, SV và các lực lượng giáo dục khác.

Cách đánh giá: Đánh giá mục tiêu kiến thức, kỹ năng, thái độ của HĐTN và HĐXH (kiến thức, kỹ năng, thái độ tham gia HĐXH; kiến thức, kỹ năng, thái độ vận động, tuyên truyền người khác cùng tham gia HĐXH; kiến thức, kỹ năng, thái độ tổ chức các HĐXH).

Tùy vào điều kiện của từng trường, năng lực của GV, SV việc áp dụng quy trình trên có thể linh hoạt, sáng tạo sao cho đạt hiệu quả tốt nhất.

*** Điều kiện để thực hiện biện pháp**

- Đối với cơ sở đào tạo cần liên hệ với các cơ sở thực tế để xác định địa điểm thực tế; số lượng SV; lập kế hoạch cho SV đăng ký thực tế.

- Đối với GV là người có trình độ chuyên môn vững chắc, có kinh nghiệm, có năng lực trong công tác dạy học và giáo dục. Thường xuyên trao đổi, rút kinh nghiệm với SV. GV cần có năng lực lập kế hoạch, hướng dẫn, kiểm tra đánh giá và liên hệ với các cơ sở thực tế để cùng phối hợp tổ chức các HĐTN nhằm đạt mục tiêu đề ra.

- Đối với các cơ sở thực tế cần tạo mọi điều kiện thuận lợi cho SV trong suốt quá trình trải nghiệm.

- SV phải tự giác, tích cực, tập luyện, rèn luyện, chủ động trong học tập.

- Nhà trường phải giữ vai trò chủ đạo trong việc kết hợp các lực lượng GD giữa nhà trường - gia đình - xã hội. Phát huy tiềm năng của cộng đồng trong xây dựng phát triển môi trường giáo dục.

- Đảm bảo các điều kiện cơ sở vật chất cho HĐTN.

3.2.2.5. Phát triển môi trường trải nghiệm cho SV thông qua các hoạt động Đoàn, Hội SV

Từ thực trạng nghiên cứu về hình thức phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc chúng tôi nhận thấy các hoạt động Đoàn, Hội được tổ chức còn hạn chế và chủ yếu tập trung vào một số SV cán bộ lớp còn lại phần lớn SV ít được tham gia. Do vậy, cần phải đa dạng hóa hoạt động Đoàn, Hội nhằm tạo môi trường trải nghiệm thực tế cho SV.

*** Mục tiêu của biện pháp**

- Xây dựng được quy trình để tổ chức nhiều hình thức hoạt động tình nguyện, câu lạc bộ phong phú, đa dạng thu hút đông đảo SV tham gia.

- Tạo môi trường trải nghiệm thực tế cho SV để SV củng cố kiến thức, rèn luyện các phẩm chất, kĩ năng HĐXH nhằm phát triển năng lực nói chung và NLHĐXH nói riêng đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp giáo viên sau khi ra trường.

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Một trong những nguyên nhân dẫn tới thực trạng NLHĐXH của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc còn hạn chế là do các em còn thiếu môi trường trải nghiệm qua các hoạt động thực tế đặc biệt là hoạt động Đoàn, Hội đồng thời bản thân các hoạt động của Đoàn, Hội SV còn ít chưa phong phú đa dạng, chưa được phổ biến rộng khắp cho toàn thể SV. Do vậy, cần phải xây dựng đa dạng các hình thức tổ chức hoạt động vào nhiều thời điểm và cho nhiều đối tượng SV tham gia vào hoạt động của Đoàn, Hội SV tổ chức.

Nội dung của các hoạt động Đoàn, Hội SV có liên quan chặt chẽ tới việc phát triển NLHĐXH cho SV bởi vì nội dung của các hoạt động này cũng giống nội dung của HĐXH: Hoạt động chính trị xã hội; Hoạt động văn hóa, nghệ thuật; Hoạt động thể dục, thể thao; Hoạt động lao động, khoa học, kĩ thuật, hướng nghiệp; Hoạt động vui chơi giải trí; Hoạt động lao động công ích.

Nội dung các hoạt động này có thể tổ chức theo các hình thức: Hoạt động tình nguyện, câu lạc bộ, hội diễn văn nghệ, sân chơi, cuộc thi,... việc phân chia các dạng hoạt động này chỉ có tính chất tương đối vì các dạng hoạt động trên có thể lồng ghép, và đan xen lẫn nhau. Ví dụ: trong hoạt động tình nguyện có thể có CLB tình nguyện hay hội diễn văn nghệ, sân chơi, cuộc thi để tuyên truyền góp ủng hộ cho những trẻ em, học sinh, SV nghèo vượt khó, những vùng khó khăn. Trong CLB cũng có hoạt động tình nguyện, hội diễn văn nghệ, sân chơi, cuộc thi,... Chính vì thế, chúng tôi sẽ đi sâu nghiên cứu vào hai dạng hoạt động chủ yếu đó là hoạt động tình nguyện, CLB từ đó đề ra quy trình thiết kế tổ chức và các hình thức hoạt động tương ứng.

Việc vận dụng linh hoạt quy trình thiết kế sẽ giúp cho người tổ chức dễ dàng xây dựng đa dạng, phong phú các hoạt động Đoàn, Hội SV đồng thời có thể đổi mới cả về nội dung, hình thức hoạt động vào nhiều thời điểm khác nhau tạo điều kiện thu hút được nhiều đối tượng SV tham gia và trở thành hoạt động được nhân rộng tới toàn thể SV nhằm giúp SV có môi trường trải nghiệm thực tế.

i. Hoạt động tình nguyện

- Quy trình xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động tình nguyện

Bước 1: Xác định mục đích, yêu cầu

Việc xác định mục đích, yêu cầu của hoạt động tình nguyện còn tùy thuộc vào quy mô, tính chất, nội dung của từng loại hoạt động tình nguyện. Tuy nhiên, về cơ bản có thể bám sát vào các mục đích, yêu cầu sau:

+ Phát huy mạnh mẽ tinh thần tình nguyện, tự giác, tích cực trong mọi hoạt động.

+ Tạo môi trường trải nghiệm để SV rèn luyện, cống hiến, củng cố và phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ nghề nghiệp đặc biệt là HĐXH hướng tới mục tiêu không những học để biết, học để làm việc mà quan trọng là học để cùng chung sống và học để làm người.

+ Tổ chức đa dạng các hoạt động tình nguyện để thu hút đông đảo SV tham gia. Các hoạt động tình nguyện cần được chuẩn bị chu đáo, tổ chức an toàn, đảm bảo tính hiệu quả và tính giáo dục cho SV.

Bước 2: Xác định nội dung hoạt động tình nguyện

Để xây dựng được nội dung của hoạt động tình nguyện cần có sự phối hợp giữa tổ chức Đoàn, Hội SV với lãnh đạo trường, địa phương nơi diễn ra hoạt động tình nguyện trên cơ sở căn cứ vào mục đích, thời gian và tính thực tiễn của hoạt động tình nguyện để triển khai thống nhất về nội dung. Nội dung của hoạt động tình nguyện phải đảm bảo tính thiết thực, phù hợp với SV và nhu cầu của địa phương. Nội dung hoạt động được tổ chức bằng nhiều hình thức khác nhau, chủ đề thuộc nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội: chính trị xã hội, văn hóa nghệ thuật, thể dục thể thao, lao động, khoa học, nghề nghiệp...

Bước 3: Lựa chọn thời gian và địa bàn triển khai

Căn cứ vào nội dung, tính chất của hoạt động cũng như điều kiện thực tế của địa phương, nhà trường và số lượng SV mà lựa chọn thời gian và địa bàn triển khai cho phù hợp. Thời gian có thể từ 1, 2 ngày hoặc kéo dài nhiều tháng.

Bước 4: Khảo sát thực tế

Khảo sát thực tế nhằm làm rõ điều kiện địa hình, địa lý, phong tục tập quán để bố trí chỗ ăn, chỗ ở, sinh hoạt và các điều kiện đi lại giúp cho quá trình thực hiện diễn ra thuận tiện chủ động về mọi mặt như bố trí nguồn nhân lực, phương tiện, nội dung công việc cụ thể, phân công nhiệm vụ cho các thành viên, phối hợp các lực lượng trong quá trình thực hiện...

Bước 5: Chuẩn bị các điều kiện thực hiện

Chuẩn bị về đội hình tham gia tình nguyện: thông qua các phương tiện thông tin của trường hoặc địa phương, thông qua các buổi họp Đoàn, Hội SV... để tổ chức tuyên truyền thành lập Đội. Lập danh sách các thành viên tham gia dựa trên sự đăng ký của SV, thanh niên địa phương. Mở lớp tập huấn hướng dẫn kỹ năng và nghiệp vụ cần thiết.

Chuẩn bị về cơ sở vật chất, phương tiện, kinh phí cho hoạt động.

- Các hình thức hoạt động tình nguyện

Từ quy trình thiết kế trên, tổ chức Đoàn, Hội SV có thể thiết kế đa dạng các hình thức hoạt động tình nguyện theo nội dung:

+ *SV tình nguyện tham gia phát triển kinh tế*: SV tham gia vào rất nhiều hoạt động tu sửa các công trình thủy lợi, đường xá, hướng dẫn đồng bào dân tộc thiểu số ứng dụng khoa học, kỹ thuật vào sản xuất, xây dựng nhà tình nghĩa, xoá đói giảm nghèo, phát triển sản xuất... những hoạt động cụ thể: “Tuổi trẻ chung tay vì an sinh xã hội”, “Thanh niên sống đẹp, sống có ích”, "Tuổi trẻ chung tay xây dựng nông thôn mới", "Tuyển chọn 600 kiến thức trẻ ưu tú về làm Phó Chủ tịch xã", "Khi Tổ quốc cần", "Thắp sáng ước mơ tuổi trẻ Việt Nam vì dân giàu, nước mạnh, xã hội công bằng, dân chủ, văn minh", "Festival sáng tạo trẻ", “Thanh niên lập thân, lập nghiệp, làm giàu chính đáng”...

+ *SV tình nguyện tham gia giữ gìn và bảo vệ quốc phòng an ninh*: Đối với nội dung tình nguyện này, SV được tham gia đội xung kích an ninh, giữ gìn trật tự xã hội, phòng chống các tệ nạn xã hội... Tùy thuộc vào tình hình cụ thể của từng thời điểm, từng địa phương tổ chức Đoàn, Hội SV có thể xây dựng các hoạt động đa dạng, phong phú như: “Tuổi trẻ với pháp luật”, “Tuổi trẻ phòng chống ma túy, mại dâm, HIV/AIDS”, "Tuổi trẻ vì biển, đảo quê hương", “Hành quân xanh”, “Xuân biên giới”, “Tình nguyện vì cuộc sống cộng đồng”...

+ *SV tình nguyện tham gia các hoạt động từ thiện, nhân đạo*: Nội dung của dạng hoạt động này chủ yếu tập trung vào hoạt động cứu trợ thiên tai, chăm sóc sức khoẻ cộng đồng, dân số, môi trường, giúp đỡ các gia đình chính sách, các đồng bào dân tộc thiểu số, các vùng khó khăn và giữ gìn bản sắc dân tộc. Đối với nội dung tình nguyện này, các tổ chức Đoàn, Hội SV có thể tổ chức rất nhiều hình thức hoạt động: “Hiến máu nhân đạo”, “Hành trình Đỏ - Kết nối dòng máu Việt”, “Những giọt máu hồng hè”, “Đền ơn đáp nghĩa”, “Uống nước nhớ nguồn”, “Hành trình về nguồn”, “Đến với địa chỉ đỏ”, “SV tình nguyện chống mù chữ thất học”, “SV tình nguyện cứu trợ thiên tai”, “Đội công tác xã hội”, “Vòng tay bè bạn”, “Nụ cười

hồng”, “Mùa đông ấm áp”, “Áo ấm mùa đông”, “Bạn vì bạn”, “Khi Tổ quốc cần”, “Thanh niên tiên tiến làm theo lời Bác”, “Ánh sáng văn hoá hè”...

+ *Ngày tình nguyện*: Nội dung của dạng hoạt động này chủ yếu tập trung vào ngày làm tình nguyện như: “Ngày thứ bảy tình nguyện”, “Ngày chủ nhật xanh”, “Ngày cùng hành động”, “Ngày kỳ nghỉ hồng”, “Ngày môi trường” hay thông qua các hoạt động trải nghiệm “Một ngày làm nông dân”, “Một ngày làm cảnh sát giao thông”, “Một ngày làm chiến sĩ”...

+ *SV tình nguyện tiếp sức mùa thi*: Nội dung của dạng hoạt động này là tập trung vào: 1. Tư vấn hướng nghiệp định hướng nghề nghiệp theo yêu cầu nguồn nhân lực của thị trường lao động và xu hướng phát triển kinh tế của đất nước. 2. Hỗ trợ thí sinh một số yếu tố quan trọng trong thi cử (tâm lý, kinh nghiệm để thi đạt hiệu quả tốt, hướng dẫn thí sinh ăn, ở, đi lại trong thời gian thi). Đối với nội dung này có các hình thức hoạt động: “Tiếp sức mùa thi”, “Hướng nghiệp”, “Định hướng giá trị nghề nghiệp”, “Tư vấn, hỗ trợ SV - Chủ động, sẵn sàng hội nhập”...

ii. Câu lạc bộ

- Quy trình thành lập Câu lạc bộ:

Bước 1: Khảo sát tình hình, nắm bắt nhu cầu, nguyện vọng của SV

Câu lạc bộ SV là nơi tập hợp những SV có cùng sở thích, cùng nhu cầu nhằm một mục đích nhất định như hỗ trợ giải quyết những vấn đề phức tạp, quan trọng trong học tập và cuộc sống hàng ngày, đáp ứng những nhu cầu chính đáng của SV. Vì thế cần khảo sát tình hình để nắm bắt nhu cầu, nguyện vọng của SV. Công việc này đòi hỏi phải:

+ Xây dựng mẫu phiếu khảo sát dựa trên mục đích và dự kiến các nội dung hoạt động của Câu lạc bộ và đặc thù của từng trường cho phù hợp (*Phiếu dưới hình thức trắc nghiệm, rõ ràng, dễ hiểu, tránh quá dài*).

+ Phát phiếu khảo sát, thu phiếu và tổng hợp số liệu.

Bước 2: Lựa chọn mô hình CLB phù hợp

Việc lựa chọn mô hình câu lạc bộ có ý nghĩa rất quan trọng, có ảnh hưởng tới quá trình hoạt động và phát triển của CLB. Do vậy để chọn được mô hình CLB phù hợp thì cần phải:

+ Căn cứ kết quả khảo sát về nhu cầu và nguyện vọng của SV.

+ Căn cứ vào thế mạnh và điều kiện thực tế.

Bước 3: Xây dựng đề án thành lập CLB

+ Nêu mục đích ý nghĩa việc thành lập CLB.

- + Đưa ra các nội dung hoạt động của CLB (có mấy nội dung chính).
- + Dự kiến bộ máy quản lý, điều hành CLB (Ban Chủ nhiệm, phụ trách các Ban).
- + Xây dựng quy chế hoạt động CLB (Cần quy định rõ chức năng, nhiệm vụ của CLB, quyền hạn của Ban Chủ nhiệm, từng thành viên Ban Chủ nhiệm và thành viên CLB).
- + Xây dựng điều lệ và nội quy hoạt động của CLB.

Dựa vào quy trình thành lập CLB trên Đoàn, Hội SV có thể xây dựng đa dạng các loại hình CLB với nhiều hình thức sinh hoạt khác nhau thu hút đông đảo SV tham gia.

- **Một số loại hình câu lạc bộ:** có nhiều cách phân chia khác nhau, dựa vào chức năng, nhiệm vụ có thể chia ra làm ba loại hình CLB cơ bản là:

- + *Câu lạc bộ học tập, nghiên cứu khoa học (NCKH):*

Nội dung hoạt động của loại hình câu lạc bộ này là tổ chức cho hội viên đăng ký đề tài nghiên cứu, giới thiệu GV hướng dẫn, cung cấp tài liệu nghiên cứu, thu nhận đề tài và đề nghị thành lập hội đồng thẩm định đề tài. Tổ chức báo cáo đề tài nghiên cứu của các hội viên, tổng kết đợt nghiên cứu, đề nghị khen thưởng, cộng điểm học tập cho những hội viên có đề tài nghiên cứu đạt kết quả tốt. Các Hội nghị Báo cáo Tổng kết cần tổ chức trang trọng, mời SV trong trường tham gia, tạo không khí thi đua học tập NCKH trong SV. Tổ chức các hoạt động hỗ trợ thực tế, giúp SV tiếp cận thực tế, nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ (Tổ chức giao lưu, thăm quan thực tế, các hoạt động thực hành, có liên quan đến chuyên ngành đào tạo). Tổ chức các cuộc thi về chuyên ngành. Tổ chức các cuộc hội thảo, thảo luận chuyên đề. Tổ chức các cuộc nói chuyện chuyên đề, mời báo cáo viên là các nhà chuyên môn, các nhà khoa học, chuyên đề là các lĩnh vực mà SV quan tâm, có tác dụng thiết thực cho việc học tập và nghiên cứu của SV... Đối với loại hình này bao gồm các CLB: CLB Triết học, CLB Toán học, CLB Vật lý, CLB hoá học trẻ, CLB Văn học, CLB Địa lý, CLB lịch sử, CLB tư vấn tâm lý, CLB các nhà khoa học trẻ, CLB SV yêu thích khoa học, CLB khuyến học,...

- + *Câu lạc bộ sở thích:*

Câu lạc bộ sở thích của SV là nơi đáp ứng nhu cầu vui chơi giải trí, nghỉ ngơi, sáng tạo của SV và phát huy năng lực, sở trường của từng SV tạo ra sân chơi lành mạnh, hữu ích cho SV. Qua đó, SV vừa được vui chơi, vừa có cơ hội rèn luyện các kỹ năng, phát huy được tính năng động sáng tạo của bản thân, trí tuệ tập thể; tinh thần tương trợ, sẻ chia với các bạn trong CLB. Có rất nhiều hình thức CLB sở thích như: CLB giọng hát hay SV, CLB nữ sinh, CLB bóng đá, CLB cầu lông, CLB võ

thuật, CLB Bóng rổ, CLB bơi lội, CLB khiêu vũ, CLB thơ, CLB Guitar, CLB Kỹ năng cuộc sống, CLB Tài năng trẻ, CLB thời trang, CLB vẽ tranh nghệ thuật...

+ *CLB Tình nguyện trẻ:*

Nhằm thu hút những thanh niên tích cực, tự nguyện tham gia vào công tác xã hội và các hoạt động hướng thiện. Giúp đỡ những người có hoàn cảnh khó khăn, bất hạnh như trẻ mồ côi, trẻ em nghèo, nạn nhân chất độc màu da cam, người già neo đơn, học sinh - SV nghèo. Giúp những người có HIV, những người đã qua phục hồi nhân phẩm hòa nhập, tái hòa nhập cộng đồng. Bảo vệ môi trường, bảo tồn thiên nhiên. Tham gia các công tác giáo dục thanh thiếu niên trong nhà trường và xã hội. Chăm lo bảo vệ quyền lợi hợp pháp của thành viên, thanh niên và các đơn vị tập thể của câu lạc bộ. Loại hình CLB này giống như các hoạt động tình nguyện như: "Vẽ bức tranh kỷ lục về môi trường", "Lễ hội xuân hồng", "Đồng hành cùng tú sách VTV6"... Thực hiện các chương trình "Đồng hành cùng Góp Đá Xây Dựng Trường Sa", "Hành trình Xuân yêu thương "Giúp đỡ những trái tim", "Lớp học cho em", "Tặng quà vì người nghèo"; "Kết nối yêu thương"; "Giờ Trái Đất 60+"; "Tuần cháo yêu thương"; "Trung thu Biên Cương"; "Tặng quà cho các em khuyết tật" "Sưởi ấm mùa đông"...

Trong quá trình sinh hoạt CLB, mỗi một loại hình CLB cần chọn phương thức sinh hoạt phù hợp, phong phú, tránh tình trạng sinh hoạt theo một loại hình đơn điệu sáo mòn. Cần tổ chức nói chuyện chuyên đề, thảo luận, hội thảo lồng ghép các hoạt động tuyên truyền, sinh hoạt văn nghệ hay tổ chức trò chơi. Chủ đề nội dung sinh hoạt của CLB phải thường xuyên đổi mới và gắn liền với cuộc sống thực tế hàng ngày.

* ***Điều kiện để thực hiện biện pháp***

- Nhà trường cần tạo điều kiện mọi mặt về thời gian, cơ sở vật chất cho các hoạt động của Đoàn, Hội SV.

- Cán bộ phụ trách Đoàn, Hội SV phải thật sự là lực lượng nòng cốt, là những người có năng lực, trình độ, nhiệt tình và đầy tâm huyết với phong trào, phải có kỹ năng, biết quản lý, điều hành các hoạt động như : biết lập kế hoạch tháng, quý, năm; thiết lập các tài liệu về các lĩnh vực mình phụ trách, nắm vững tư tưởng và hoàn cảnh của từng thành viên, tuyên truyền, vận động để kết nạp thành viên mới; liên hệ chặt chẽ với lãnh đạo Đảng, chính quyền, người phụ trách, phân công, đôn đốc và giám sát các hoạt động của CLB và các hoạt động tình nguyện.

- Các thành viên tham gia hoạt động của Đoàn, Hội SV cần phát huy tính tự giác, tích cực, chủ động, sáng tạo và nhiệt tình hết mình không ngại khó, ngại khổ khi tham gia vào các hoạt động của Đoàn, Hội SV.

- Phối hợp chặt chẽ giữa tổ chức Đoàn, Hội SV với lãnh đạo nhà trường và chính quyền địa phương.

- Cơ sở vật chất phải thuận lợi.

3.2.2.6. *Đổi mới kiểm tra đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH*

Kiểm tra đánh giá có vai trò rất to lớn đến việc nâng cao chất lượng đào tạo. Kết quả của kiểm tra đánh giá là cơ sở để điều chỉnh hoạt động dạy học, hoạt động giáo dục. Đổi mới kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH là tất yếu, thể hiện sự đổi mới đồng bộ, thống nhất với mục tiêu, nội dung, phương pháp theo hướng tiếp cận NLHĐXH nhằm phát triển nhân cách toàn diện cho SV đáp ứng nhu cầu của xã hội hiện nay.

*** Mục tiêu của biện pháp**

- Đổi mới kiểm tra, đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH nhằm chú trọng phát triển năng lực, phẩm chất đặc biệt là phát triển NLHĐXH cho SV.

- Thông qua kiểm tra, đánh giá GV có thể biết được mức độ phát triển kiến thức, kỹ năng, thái độ của SV so với mục tiêu đặt ra.

- Việc kiểm tra, đánh giá được tiến hành thường xuyên, liên tục, nhằm điều chỉnh, điều khiển quá trình học tập và rèn luyện của SV và bồi dưỡng hứng thú, kích thích tính tự giác, tích cực của SV theo hướng phát triển năng lực của người học nói chung và NLHĐXH nói riêng nhằm nâng cao chất lượng giáo dục trong các trường đại học sư phạm.

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Xu hướng đổi mới đánh giá được thể hiện ở một số nội dung cơ bản sau đây:

Đánh giá (chưa đổi mới)	Xu hướng đổi mới đánh giá
- Đánh giá chủ yếu thông qua bài kiểm tra thường xuyên, định kỳ.	- Tăng cường đánh giá cả quá trình học tập.
- Đánh giá chủ yếu thông qua điểm số	- Đánh giá chủ yếu thông qua nhận xét
- ĐG trong lớp chủ yếu dựa vào đánh giá của GV.	- ĐG trong lớp (SV tự đánh giá và đánh giá lẫn nhau, GV đánh giá SV)
- Chưa được quan tâm tới việc đánh giá ngoài.	- ĐG ngoài lớp (Các lực lượng giáo dục và cộng đồng cùng tham gia đánh giá)
- Chú trọng đánh giá kiến thức.	- Chú trọng đánh giá năng lực.

Quá trình đánh giá được thực hiện theo các bước sau:

(1) Xác định mục đích đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH: là nhằm mục đích phát triển NLHĐXH từ đó nâng cao năng lực nghề nghiệp và phát triển nhân cách toàn diện cho SV ĐHSP.

(2) Xác định nội dung cần đánh giá: Không chỉ đánh giá về kiến thức mà còn chú trọng đánh giá kỹ năng, thái độ đặc biệt quan tâm đánh giá việc phát triển hệ thống kỹ năng, thái độ HĐXH cho SV ĐHSP.

(3) Xác định các phương pháp thu thập thông tin: thông qua điều tra, quan sát, phỏng vấn hoặc là sản phẩm học tập, bằng trình bày miệng, bằng thảo luận tranh luận thông qua tương tác của nhóm, sản phẩm của nhóm...

(4) Xây dựng công cụ và thang đo theo tiếp cận NLHĐXH

Cùng với việc đánh giá kết quả học tập theo CĐR còn lồng ghép việc đánh giá NLHĐXH cho SV ĐHSP. Do vậy, căn cứ vào mục tiêu kiến thức, kỹ năng và để xây dựng công cụ và thang đo NLHĐXH cho SV ĐHSP (xem chi tiết 4.1.5).

(5) Thu thập và xử lý thông tin

Sử dụng **phương** pháp thống kê toán học học phần mềm ứng dụng tin học tính kết quả thu được sau khi kiểm tra. Kết quả này là cơ sở đưa ra kết luận cần thiết cho quá trình dạy học và giáo dục.

(6) Đưa ra những nhận định về giá trị và đề xuất hướng phát triển hoặc biện pháp để cải thiện tình hình. Việc phân tích kết quả đánh giá sẽ cho thấy những ưu điểm và hạn chế cũng như những tồn tại yếu kém cần được sửa chữa, khắc phục từ đó đề ra biện pháp để cải thiện tình hình.

*** Điều kiện thực hiện biện pháp**

- Nhà trường quán triệt, chỉ đạo việc đổi mới kiểm tra đánh giá cùng với đổi mới mục tiêu, nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học, giáo dục theo hướng tiếp cận NLHĐXH.

- GV phải làm chủ được kỹ năng đánh giá, sử dụng đa dạng các phương pháp và hình thức đánh giá để đổi mới việc đánh giá không chỉ đánh giá kiến thức bài học mà còn đánh giá năng lực của người học thông qua các hoạt động giáo dục giáo dục ngoài giờ lên lớp, hoạt động trải nghiệm, hoạt động xã hội...

- GV SV cần hiểu đúng bản chất của kiểm tra đánh giá là để nâng cao chất lượng giáo dục, kích thích tính tự giác, tích cực, sáng tạo để phát triển năng lực, phẩm chất của người học chứ không chỉ là điểm số.

- SV có năng lực nhận xét, đánh giá và luôn chủ động, tích cực tham gia vào quá trình đánh giá.

- Tích cực phối hợp với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường để kết hợp giữa đánh giá trong và đánh giá ngoài.

3.3. Môi quan hệ giữa các biện pháp

Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn chúng tôi xác định được quy trình và sáu biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc, giữa các biện pháp có mối quan hệ lôgic, biện chứng với nhau. Trong mỗi biện pháp đều có vị trí, vai trò nhất định có sự hỗ trợ nhau, bổ sung cho nhau tạo thành một hệ thống từ khâu Phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế; Tổ chức dạy học tích hợp; Tổ chức hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm; Thiết kế và tổ chức hoạt động trải nghiệm; Phát triển môi trường trải nghiệm thực tế đến Đổi mới kiểm tra đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH đều hướng tới mục tiêu chung là phát triển kiến thức, kỹ năng và thái độ về HĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc nhằm nâng cao chất lượng đào tạo, nguồn nhân lực trên địa bàn miền núi đáp ứng nhu cầu thị trường.

Các biện pháp đề xuất còn là sự quán triệt việc thực hiện nguyên lý giáo dục: học đi đôi với hành, giáo dục kết hợp với lao động sản xuất, lý luận gắn liền với thực tiễn, giáo dục nhà trường kết hợp với giáo dục gia đình và giáo dục xã hội. Do đó giữa các biện pháp nêu trên có mối quan hệ thống nhất biện chứng, sự ràng buộc, hỗ trợ lẫn nhau cùng thực hiện mục tiêu ngành học nói chung và mục tiêu phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP nói riêng.

Kết luận chương 3

1. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn của việc phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc, chúng tôi đề xuất được quy trình và các biện pháp nhằm phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP. Mỗi biện pháp trên đều có mục đích, nội dung và cách thực hiện khác nhau nhưng nhìn chung các biện pháp đã huy động được sự nỗ lực của các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường cùng tham gia vào phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP.

2. Dựa trên sự kế thừa có chọn lọc những tư tưởng của các nhà nghiên cứu đi trước các biện pháp được chúng tôi đề xuất thể hiện rõ sự đổi mới theo hướng tiếp cận CĐR cũng như phát huy tối đa ưu điểm của HCTC giảm bớt giờ học lý thuyết trên lớp và tăng thời lượng thực hành, trải nghiệm thực tế trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

3. Để quá trình phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc đạt hiệu quả, cần có sự phối hợp đồng bộ các biện pháp, tuy nhiên không quá cứng nhắc nhấn mạnh hoặc coi nhẹ biện pháp nào. Việc áp dụng các biện pháp là một nghệ thuật mềm dẻo dựa trên cơ sở điều kiện, phương tiện, NLHĐXH của SV hiện có.

Chương 4
THỰC NGHIỆM CÁC BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN
NĂNG LỰC HOẠT ĐỘNG XÃ HỘI CHO SV ĐẠI HỌC SƯ PHẠM
KHU VỰC MIỀN NÚI PHÍA BẮC TRONG ĐÀO TẠO THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ

4.1. Khái quát chung về thực nghiệm sư phạm

4.1.1. Mục đích thực nghiệm

Thực nghiệm nhằm mục đích kiểm chứng tính khoa học của giả thuyết và tính khả thi của các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

4.1.2. Đối tượng thực nghiệm

Căn cứ vào thời gian tiến hành đề tài, vào chương trình đào tạo, thời gian giảng dạy môn: GDH; Phương pháp công tác Đoàn, Đội tôi tiến hành chọn một cách ngẫu nhiên nhóm TN và ĐC theo sự phân công của phòng đào tạo thuộc trường ĐHSP - ĐHTN và Đại học Tân Trào.

* Thực nghiệm đợt 1 chúng tôi tiến hành vào kỳ 1 năm học 2013 - 2014 tại trường ĐHSP Thái Nguyên:

Nhóm thực nghiệm và nhóm đối chứng là SV thuộc khoa cơ bản gồm các lớp: Toán C; Hoá A; Sinh Hóa K47; Văn B,C; Sử B; Địa B;... Các nhóm thực nghiệm và đối chứng cụ thể bảng 4.1.a.

Bảng 4.1.a. Nhóm thực nghiệm và đối chứng đợt 1

Môn	Lớp	Đối tượng	Kí hiệu
GDH	Toán C; Hoá A; Sinh Hóa K47; Văn B,C; Sử B; Địa B (35 SV)	Thực nghiệm 1	TN1
	Toán C; Hoá A; Sinh Hóa K47; Văn B,C; Sử B; Địa B (35 SV)	Đối chứng 1	ĐC1
PPCTĐĐ	Văn - Sử, Văn - Địa, Toán - Tin K47	Thực nghiệm 2	TN2
	Văn - Sử, Văn - Địa, Toán - Tin K47	Đối chứng 2	ĐC2

*** Thực nghiệm đợt 2 được tiến hành vào kỳ 1 năm học 2014 - 2015.**

Nhóm thực nghiệm (TN) và nhóm đối chứng (ĐC) được mở rộng ra các khoa (Trung học cơ sở, Tiểu học) và mở rộng địa bàn trường Đại học Tân Trào (ĐHTT) tỉnh Tuyên Quang. Các nhóm thực nghiệm và đối chứng đợt 2 được cụ thể bằng bảng 4.1.b.

Bảng 4.1.b. Nhóm thực nghiệm và đối chứng đợt 2

Môn	Lớp	Đối tượng	Kí hiệu
GDH	Sư phạm tiểu học AK1 - ĐHTT (35 SV)	Thực nghiệm 3	TN3
	Sư phạm tiểu học AK1 - ĐHTT (35 SV)	Đối chứng 3	ĐC3
PPCTĐĐ	Toán - Lý K46; Sinh - hóa K48; Văn - Đại K48 (35 SV)	Thực nghiệm 4	TN4
	Toán - Lý K46; Sinh - hóa K48; Văn - Đại K48 (35 SV)	Đối chứng 4	ĐC4

4.1.3. Nội dung thực nghiệm

* Chúng tôi lựa chọn thực nghiệm sư phạm: Tổ chức dạy học tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP và Thiết kế, tổ chức hoạt động trải nghiệm cho SV theo hướng phát triển NLHĐXH.

* Chúng tôi tiến hành TN tại các khoa cơ bản, THCS, Tiểu học ở trường ĐHSP - ĐHTN và trường ĐHTT tỉnh Tuyên Quang, trên phạm vi môn học GDH và PPCTĐĐ. TN thực hiện ở các giờ thảo luận, giờ bài tập và hướng dẫn tự học của SV, không thực hiện ở các giờ lý thuyết.

* Phân tích chương trình môn học:

Thực hiện quyết định số 43/2007/QĐ-BGD&ĐT chuyển đổi từ đào tạo theo niên chế sang đào tạo theo HCTC, các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc đã chuyển đổi giờ học niên chế sang các giờ học tín chỉ theo hướng tăng thời gian tự học, thực hành, thực tế, bài tập... giảm giờ lý thuyết. Đối với các môn chung cho khối ngành sư phạm thường được tổ chức theo lớp lớn với số lượng từ 60 SV- 160 SV cho các giờ học lý thuyết. Các giờ thảo luận, thực hành, thí nghiệm, tự học tại lớp thường được chia thành những nhóm nhỏ số lượng mỗi nhóm tùy vào tình hình cụ thể của mỗi trường có cách chia khác nhau. Các lớp học lý thuyết cũng như các

nhóm nhỏ trên rất đa dạng về thành phần, bao gồm SV tất cả các chuyên ngành gộp lại như: Văn; Sử; Địa; Anh; Toán; Lý; Hoá... Đây là điều kiện thuận lợi để đảm bảo tính khách quan cao trong quá trình tổ chức thực nghiệm.

4.1.4. Phương pháp thực nghiệm

- Thực nghiệm được tiến hành theo phương pháp TN thăm dò, tác động có ĐC trong 2 năm học 2013 - 2014 và 2014 - 2015 ở trường ĐHSP - ĐHTN và triển khai ở trường ĐHTT. Trong đó, chương trình, nội dung, điều kiện dạy học ở các nhóm TN và ĐC tương đương nhau. Nhóm ĐC vẫn tiến hành dạy học bình thường. Nhóm TN áp dụng linh hoạt lồng ghép các biện pháp đã xác định và tổ chức dạy học hai môn học GDH và PPCTĐĐ.

- Sau mỗi lần kết thúc TN, chúng tôi tiến hành tổng hợp, phân tích kết quả TN ở cả 2 nhóm TN và ĐC để đánh giá sự tiến bộ của SV về NLHĐXH.

- Thực nghiệm được tiến hành theo hai đợt:

+ *Đợt 1: Thực nghiệm thăm dò và tác động*

Thực nghiệm được thực hiện từ tháng 10/2013 - 11/2013. Mục đích của giai đoạn này là thực nghiệm thăm dò và tác động, trên cơ sở đó tìm kiếm, áp dụng các biện pháp phát triển NLHĐXH ở diện hẹp, từ đó rút kinh nghiệm cho việc áp dụng biện pháp phát triển NLHĐXH đã đề xuất.

+ *Đợt 2: Thực nghiệm tác động*

Thực nghiệm được thực hiện từ tháng 10/2014 - 11/2014. Mục đích của thực nghiệm đợt 2 là mở rộng phạm vi và địa bàn triển khai trên nhiều đối tượng khác nhau: Ngoài SV ĐHSP ở các khoa cơ bản thuộc trường ĐHSP - ĐHTN mở rộng ra các ngành THCS và đặc biệt còn được khiên khai ở SV ĐHSP Tiểu học trường ĐHTT nhằm tiếp tục kiểm chứng những kết quả thu được ở đợt 1 và khẳng định giả thuyết nghiên cứu.

*** Cách tiến hành thực nghiệm**

a) Chuẩn bị thực nghiệm: Giai đoạn này tiến hành theo các bước sau

- *Bước 1:* Lựa chọn mẫu TN và ĐC

Sự lựa chọn đối tượng hoàn toàn ngẫu nhiên tuân theo kế hoạch đào tạo và sự phân công giảng dạy của khoa chuyên môn (Xem chi tiết bảng 4.1a và bảng 4.1. b).

- *Bước 2:* Thiết kế và tổ chức bài học môn GDH và PPCTĐĐ theo hướng phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP. Việc thiết kế và tổ chức học tập được dựa trên nguyên tắc áp dụng linh hoạt, lồng ghép các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP như đã đề xuất ở trên (xem phụ lục 08, phụ lục 09, phụ lục 10).

* *Bước 3:* Lựa chọn GV dạy thực nghiệm.

Căn cứ vào kế hoạch của nhà trường và sự phân công của tổ chuyên môn và thời gian tiến hành thực nghiệm, chúng tôi lựa chọn những GV tiến hành thực nghiệm trên cơ sở đảm bảo trình độ từ thạc sĩ trở lên, có năng lực thiết kế, xây dựng kịch bản phù hợp với mục tiêu bài học đồng thời có năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục trong và ngoài nhà trường.

* *Bước 4:* Chuẩn bị các điều kiện, cơ sở vật chất và phương tiện kỹ thuật cho quá trình thực nghiệm.

b) Giai đoạn 2: Tổ chức thực nghiệm

* *Bước 1:* Kiểm tra các điều kiện cho tổ chức TN

Tiến hành kiểm tra toàn bộ tài liệu, lớp học, phương tiện, thiết bị... tình hình các nhóm tham gia tổ chức TN.

* *Bước 2:* Tổ chức thực nghiệm

- Đối với nhóm ĐC: GV tổ chức bài học theo phương thức truyền thống.

- Đối với nhóm TN: GV thiết kế, tổ chức bài học theo kế hoạch TN đã đề ra. Sau mỗi lần thực nghiệm, chúng tôi tiến hành đo kết quả, lấy đó làm cơ sở so sánh giữa kết quả của nhóm TN và ĐC.

* *Bước 3:* Kiểm tra, đánh giá kết quả TN

Bước này bao gồm: Kiểm tra, đánh giá kết quả học tập thông qua giao bài tập về nhà; NLHĐXH của SV ĐHSP.

- Đánh giá kết quả học tập: Kết thúc đợt TN, tôi cho SV làm bài kiểm tra. Đây là bài kiểm tra nhằm đánh giá kết quả lĩnh hội nội dung học tập của SV.

- Đánh giá NLHĐXH của SV: Chúng tôi sử dụng công cụ đo là bảng hỏi, quan sát, phỏng vấn SV để thu thập thông tin phục vụ cho quá trình đánh giá.

4.1.5. Tiêu chí đo và đánh giá

Để kiểm tra đánh giá kết quả phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP chúng tôi xây dựng thang đo dựa vào mục tiêu kiến thức, kỹ năng và thái độ. Cụ thể:

*** Tiêu chí 1: Về kiến thức**

- Công cụ đo: Bài kiểm tra.

- Thang đo: Xây dựng thang đo (thang điểm 10) căn cứ vào việc SV hiểu, nhớ và lập luận bài học đầy đủ, chính xác, rõ ràng, thể hiện tính sáng tạo. Phân chia kết quả kiểm tra thành 5 mức độ sau:

+ Loại kém (1 - 2 điểm):

- Không hiểu một chút nào về nội dung bài học.

- Trình bày lộn xộn, rời rạc, không có lập luận.

+ Loại yếu (3 - 4 điểm): Trình bày thiếu ý cơ bản của nội dung, tỏ ra không nắm được nội dung bài học. Cụ thể:

- Lập luận thiếu chặt chẽ, có nhiều sai sót.

- Hình thức trình bày lộn xộn, câu văn lủng củng.

+ Loại trung bình (5 - 6 điểm): Nắm được nội dung bài học nhưng trình bày ở mức độ hời hợt, không chắc chắn. Cụ thể:

- Hiểu về vấn đề, yêu cầu cần giải quyết nhưng thực hiện các bước giải quyết vấn đề không đầy đủ, không chính xác, không thể hiện được đầy đủ nội dung yêu cầu.

- Lập luận thiếu chặt chẽ nặng về sao chép, tái hiện.

+ Loại khá (7 - 8 điểm): Giải quyết tương đối tốt các yêu cầu của bài kiểm tra. Cụ thể:

- Hiểu nội dung bài học, trình bày tương đối đầy đủ, chính xác các ý cơ bản của bài.

- Phát hiện tương đối tốt về vấn đề, nhiệm vụ cần giải quyết.

- Vận dụng các kiến thức và kỹ năng để giải quyết vấn đề một cách cơ bản.

- Lập luận tương đối rõ ràng, thể hiện tính độc lập của cá nhân trong quá trình nhận thức.

+ Loại giỏi (9 - 10 điểm): Giải quyết tốt các yêu cầu của bài kiểm tra. Cụ thể:

- Nhận thức đúng đắn và đầy đủ các nhiệm vụ cần giải quyết.

- Vận dụng và liên hệ các kiến thức đã học; các kiến thức lý luận và thực tiễn; các kiến thức của các khoa học cơ bản để giải quyết vấn đề.

- Trình bày đầy đủ, chính xác các ý cơ bản.

- Lập luận rõ ràng theo một logic chặt chẽ, thể hiện tính độc lập, sáng tạo, của cá nhân trong quá trình giải quyết vấn đề và linh hoạt tri thức.

* **Tiêu chí 2:** Các nhóm kỹ năng HĐXH

- *Công cụ đo:* Bảng hỏi, phiếu quan sát và phỏng vấn.

- *Thang đo:* Căn cứ vào tính đúng đắn, tính thành thạo, linh hoạt và tính hiệu quả của các thao tác, hành động, ngôn ngữ trong việc thể hiện NLHĐXH có thể chia biểu hiện NLHĐXH theo 5 mức độ sau:

+ *Mức độ 1 (Mức độ thấp):* SV mới chỉ có kiến thức nhưng chưa có kỹ năng HĐXH. Các kỹ năng HĐXH thể hiện chưa đúng đắn, lúng túng. SV đang phải tự tìm kiếm kỹ năng HĐXH để mong hoàn thành nhiệm vụ nhưng còn nhiều sai sót.

+ *Mức độ 2 (Mức độ tương đối thấp):* SV bước đầu có kỹ năng HĐXH nhưng chưa thành thạo. Nhận thức đúng đắn, đã có ý tưởng giải quyết vấn đề nhưng chưa đúng chỗ, chưa phù hợp với hoàn cảnh, chưa rõ ràng còn rời rạc, chưa có sự gắn kết chặt chẽ. Hiệu quả học tập chưa cao cần có sự hỗ trợ, hướng dẫn thường xuyên của GV.

+ *Mức độ 3 (Mức độ trung bình):* SV đã có kỹ năng HĐXH, thể hiện đầy đủ, đúng đắn ở mức cần thiết các thao tác, hành động, ngôn ngữ trong quá trình phát triển NLHĐXH nhưng còn thiếu tự tin, nhút nhát khi trình bày, chưa chủ động trong các tình huống, sự gắn kết với các SV khác chưa cao, hiệu quả học tập đạt mức độ trung bình, vẫn cần sự hướng dẫn của GV.

+ *Mức độ 4 (Mức độ tương đối cao):* SV đã thể hiện gần như thường xuyên, đầy đủ, đúng đắn, thuần thục các thao tác, hành động, ngôn ngữ trong quá trình phát triển NLHĐXH, tuy nhiên tính linh hoạt và việc huy động các SV khác cùng tham gia chưa cao. Học tập đạt kết quả khá, ít cần sự hướng dẫn của GV.

+ *Mức độ 5 (Mức độ cao):* SV đã thể hiện đầy đủ sự thuần thục, thành thạo, linh hoạt, sáng tạo của các thao tác, hành động, ngôn ngữ trong quá trình phát triển NLHĐXH ở các tình huống khác nhau. Họ luôn có nhu cầu tham gia và mong muốn, thu hút người khác cùng tham gia, tổ chức các HĐXH.

* **Tiêu chí 3: Thái độ và tinh thần**

- *Công cụ đo*: Phiếu quan sát và phỏng vấn

- *Thang đo*: Căn cứ vào tính lịch sự, tính tôn trọng, tinh thần tham gia, giúp đỡ và vận động, kích lệ chúng tôi chia thành 5 mức độ:

+ *Mức độ 1 (Hoàn toàn không tốt)*: Có thái độ và tinh thần chưa đúng trong tham gia các hoạt động, ngại hoạt động và không thích tham gia vào hoạt động.

+ *Mức độ 2 (Chưa tốt)*: Có tham gia hoạt động song còn thiếu tinh thần tự giác, tích cực, chủ động, tính thụ động còn cao.

+ *Mức độ 3 (Bình thường)*: Vui vẻ tham gia vào các hoạt động, nhã nhặn, cởi mở trong lời nói, cử chỉ, hành động. Tuy nhiên vẫn còn chưa tích cực, chưa chủ động chia sẻ quan điểm của mình với người khác.

+ *Mức độ 4 (Tương đối tốt)*: Luôn tích cực, nhiệt tình, chủ động trong mọi hoạt động, biết lắng nghe, chia sẻ quan điểm của mình với người khác. Đồng thời luôn tôn trọng, ủng hộ và giúp đỡ các người khác nhưng còn chưa chủ động, tích cực thu hút, thuyết phục các thành viên khác cùng hoàn thành nhiệm vụ.

+ *Mức độ 5 (Tốt)*: Thể hiện đầy đủ tính lịch sự, tính tôn trọng, tính sẵn sàng giúp đỡ ủng hộ, động viên kích lệ thu hút, thuyết phục các thành viên khác cùng hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao.

4.1.6. Phương pháp xử lý số liệu

- *Về mặt định lượng*: Chúng tôi xử lý theo phương pháp thống kê toán học, trong đó chủ yếu sử dụng các thông số sau:

+ *Tỉ lệ phần trăm (%)*: Được sử dụng để phân biệt, so sánh kết quả giữa nhóm TN và ĐC trong quá trình TN.

+ *Giá trị trung bình \bar{X}* : Đặc trưng cho sự tập trung của số liệu nhằm so sánh kết quả trung bình của SV hai nhóm TN và ĐC.

Được tính theo công thức:

$$\bar{X} = \frac{n_1x_1 + n_2x_2 + \dots + n_k x_k}{n_1 + n_2 + \dots + n_k}$$

Trong đó: \bar{X} là giá trị trung bình

n số SV

x mức độ lựa chọn (5, 4, 3, 2, 1)

+ *Độ lệch chuẩn*: phản ánh sự sai lệch hay độ giao động của các số liệu xung quanh giá trị trung bình. Độ lệch càng nhỏ thì kết quả TN phân tán xung quanh X càng ít và ngược lại.

+ *Phương sai được tính theo công thức*:
$$\delta^2 = \sum \frac{f_i (\bar{X} - \bar{X})^2}{n-1}$$

Trong đó:

δ^2 : phương sai của nhóm thực nghiệm

X_i : giá trị i

\bar{X} : giá trị trung bình

f_i : tần số

+ *Hệ số biến thiên Cv*: Là tham số so sánh mức độ phân tán của các số liệu Cv càng nhỏ chứng tỏ số liệu khá tập trung và ngược lại.

$$Cv = \frac{\delta}{\bar{X}} 100\%$$

Các tham số δ và Cv nhằm đánh giá độ lệch tiêu chuẩn và độ phân tán của kết quả học tập của người học quanh giá trị trung bình. Trên cơ sở đó, khẳng định độ tin cậy và tính khả thi của phương án thực nghiệm.

+ *Giá trị p của phép kiểm chứng T-test*:

Là xác suất xảy ra ngẫu nhiên, thông thường hệ số p được quy định $p \leq 0,05$. Trong đề tài, chúng tôi sử dụng phép kiểm chứng T-test độc lập kiểm chứng sự chênh lệch về giá trị X của điểm số NLHĐXH của SV nhóm TN và nhóm ĐC trước và sau TN tác động hay nói cách khác là để kiểm chứng xem sự chênh lệch về giá trị X của hai nhóm TN và ĐC có xảy ra một cách ngẫu nhiên hay không.

Nếu giá trị $p > 0,05$ chênh lệch xảy ra hoàn toàn ngẫu nhiên (không tác động chênh lệch vẫn có thể xảy ra).

Nếu $p \leq 0,05$ chênh lệch xảy ra không ngẫu nhiên, có nghĩa là tác động mà tôi thực hiện đã thực sự tạo ra sự thay đổi đối với NLHĐXH ở đối tượng TN, hay nói cách khác sự chênh lệch giữa hai nhóm đối tượng xảy ra là có ý nghĩa về mặt thống kê khoa học.

+ Đánh giá chênh lệch giữa các thang đo năng lực:

- Mức độ 1: Có năng lực ở mức độ rất thấp ($1,0 \leq \text{ĐTB} < 1,8$)
- Mức độ 2: Có năng lực ở mức độ tương đối thấp ($1,8 \leq \text{ĐTB} < 2,6$)
- Mức độ 3: Có năng lực ở mức độ trung bình ($2,6 \leq \text{ĐTB} < 3,4$)
- Mức độ 4: Có năng lực ở mức độ tương đối cao ($3,4 \leq \text{ĐTB} < 4,2$)
- Mức độ 5: Có năng lực ở mức độ rất cao ($4,2 \leq \text{ĐTB} \leq 5$)

+ Hệ số tương quan Pearson-product moment: để phân tích so sánh tương quan giữa trình độ nhận thức, năng lực và tinh thần, thái độ của SV thu được sau

$$\text{TN, được tính bằng công thức: } R_{xy} = \frac{\sum xy - \bar{X}\bar{Y}}{\sigma_x \sigma_y}$$

Trong đó:

$\sum xy$: tổng của từng điểm X nhân với điểm Y

N: tổng số các cặp điểm

\bar{X} : điểm trung bình của phân bố điểm X

\bar{Y} : điểm trung bình của phân bố điểm Y

x σ : độ lệch chuẩn của phân bố điểm x

y σ : độ lệch chuẩn của phân bố điểm y

Hệ số này có giá trị từ -1 đến +1 cho biết độ mạnh và hướng của mối liên hệ đó. Giá trị dương ($r > 0$) cho biết mối liên hệ thuận giữa hai biến số. Giá trị âm ($r < 0$) cho biết mối liên hệ nghịch giữa hai biến số. Khi $r = 0$ thì hai biến số đó không có mối liên hệ. Dựa vào hệ số xác suất (p) ta có thể biết mức độ có nghĩa của mối liên hệ. Ở đây, chúng tôi chọn $\alpha = 0,05$ là cấp độ có nghĩa. Khi $p < 0,05$ thì giá trị r được chấp nhận là có ý nghĩa cho phân tích về mối tương quan giữa hai biến số.

- *Về mặt định tính*: Bên cạnh đánh giá, phân tích về định lượng, tôi sử dụng quan sát, phỏng vấn sâu và phân tích sản phẩm sư phạm để làm sáng tỏ thêm vấn đề nghiên cứu.

4.2. Đánh giá và nhận xét kết quả thực nghiệm

4.2.1. Phân tích kết quả thực nghiệm đợt 1

4.2.1.1. Đánh giá tính tương đương của nhóm TN và ĐC đợt 1

Để đánh giá tính tương đương của nhóm TN và ĐC đợt 1 chúng tôi đánh giá về kiến thức, kỹ năng HĐXH của SV.

i. Về kiến thức

- Công cụ đo: Kết quả bài kiểm tra

- Thang đo: Được tính theo thang điểm 10 (xem chi tiết mục 4.1.5)

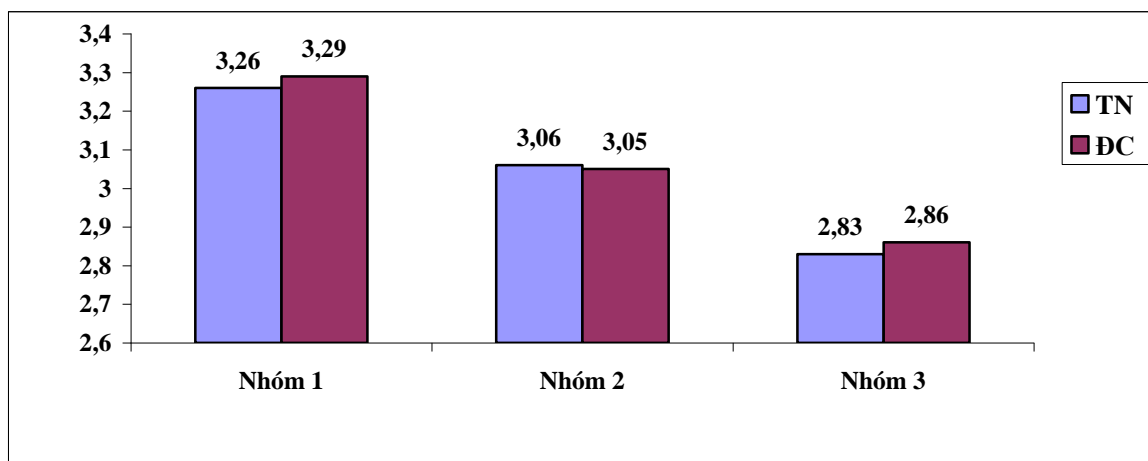
Kết quả được thể hiện ở bảng 4.2 (xem chi tiết phụ lục 25)

Bảng 4.2 cho thấy điểm trung bình của các nhóm TN và ĐC là tương đương nhau. Điểm trung bình của nhóm TN1 $\bar{X} = 6,14$ của nhóm ĐC1 $\bar{X} = 6,17$ (chênh lệch nhau là 0,03); điểm trung bình của TN2 $\bar{X} = 6,09$ và ĐC2 $\bar{X} = 6,14$ (chênh lệch nhau là 0,05) sự chênh lệch giữa các nhóm là không đáng kể. Từ bảng 4.2 chúng ta cũng dễ dàng nhận thấy điểm bài kiểm tra giữa các nhóm là tương đối đồng đều nhau mặc dù có sự khác biệt tuy nhiên tỉ lệ đó là không đáng kể. Như vậy, kết quả bài kiểm tra cho thấy trình độ nhận thức của các nhóm TN và ĐC là tương đương nhau và đáp ứng các yêu cầu của quá trình thực nghiệm.

ii. Về kỹ năng HĐXH

Trong quá trình xử lý số liệu chúng tôi tổng hợp số liệu của cả hai nhóm nhóm TN và hai nhóm ĐC. Kết quả thu được thể hiện ở bảng 4.3 (phụ lục 26) và được minh họa bằng biểu đồ 4.1.

Biểu đồ 4.1 cho ta thấy các nhóm **kỹ năng** HĐXH giữa nhóm TN và ĐC có sự chênh lệch không đáng kể. Nhóm 1: Kỹ năng tham gia các HĐXH trung bình chung của nhóm TN $\bar{X} = 3,26$ nhóm ĐC $\bar{X} = 3,29$ (chênh lệch nhau là 0,03). Nhóm 2: Kỹ năng tổ chức các HĐXH ở nhóm TN $\bar{X} = 3,06$ và nhóm ĐC là $\bar{X} = 3,05$ (chênh lệch nhau là 0,01). Nhóm 3: Kỹ năng vận động người khác tham gia các HĐXH trung bình chung của nhóm TN $\bar{X} = 2,83$ nhóm ĐC $\bar{X} = 2,86$ (chênh lệch nhau là 0,03).



Biểu đồ 4.1. Kết quả kiểm tra kỹ năng HĐXH đầu vào đợt 1 của nhóm TN và ĐC

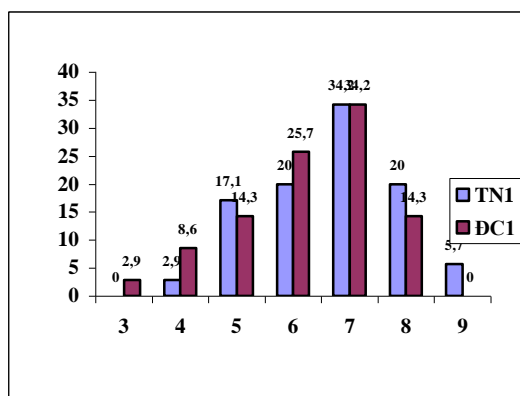
Như vậy, kỹ năng HĐXH của các nhóm TN và ĐC tuy có sự chênh lệch song sự chênh lệch đó là nhỏ nên vẫn đảm bảo tính tương đương đồng thời kết quả điều tra này cũng phù hợp với kết quả điều tra trên diện rộng ở phần chương 2. Vì vậy, các nhóm TN, ĐC đủ điều kiện đại diện cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc để tiến hành thực nghiệm đợt 1.

4.2.1.2. Phân tích kết quả thực nghiệm đợt 1

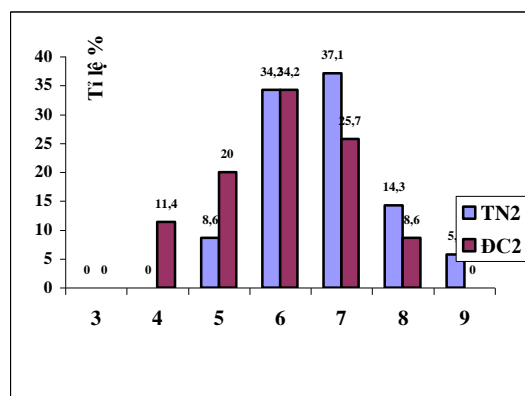
Trên cơ sở kiểm chứng tính tương đương của các nhóm TN và ĐC về trình độ nhận thức và kỹ năng HĐXH, trong đợt 1 (từ 10/2013 - 11/2013) chúng tôi tiến hành TN thăm dò và tác động như sau: đối với nhóm TN chúng tôi tiến hành tổ chức hoạt dạy học có áp dụng các biện pháp phát triển NLHĐXH còn đối với nhóm ĐC chúng tôi vẫn tổ chức hoạt dạy học bình thường (không sử dụng các biện pháp tác động). Kết thúc TN, chúng tôi cho làm bài kiểm tra, trung cầu ý kiến kết hợp với quan sát và phỏng vấn nhằm so sánh giữa các nhóm TN và ĐC để đánh giá trình độ nhận thức, kỹ năng HĐXH và tinh thần thái độ của SV ĐHSP.

i. Kiến thức của SV: được thể hiện qua kết quả của bài kiểm tra đợt 1 ở hai môn GDH và môn học PPCTĐĐ

* **Kết quả bài kiểm tra môn GDH:** được thể hiện ở biểu đồ 4.2a và 4.2b



Biểu đồ 4.2a. Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 1 của nhóm TN1 và ĐC1



Biểu đồ 4.2b. Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 1 của nhóm TN2 và ĐC2

Biểu đồ 4.2a và 4.2b cho thấy kết quả học tập của hai nhóm TN1; ĐC1 và nhóm TN2; ĐC2 đều có sự thay đổi sau thực nghiệm lần 1, đồng thời giữa nhóm TN và ĐC cho kết quả điểm bài kiểm tra là khác nhau cụ thể đối với nhóm TN số điểm 8, điểm 9 cao hơn nhóm ĐC và ngược lại nhóm ĐC điểm 3, điểm 4 cao hơn nhóm TN. Điều này có nghĩa là học lực Trung bình; Yếu, Kém ở nhóm TN giảm đi so với nhóm ĐC và học lực khá, giỏi sẽ cao hơn nhóm ĐC.

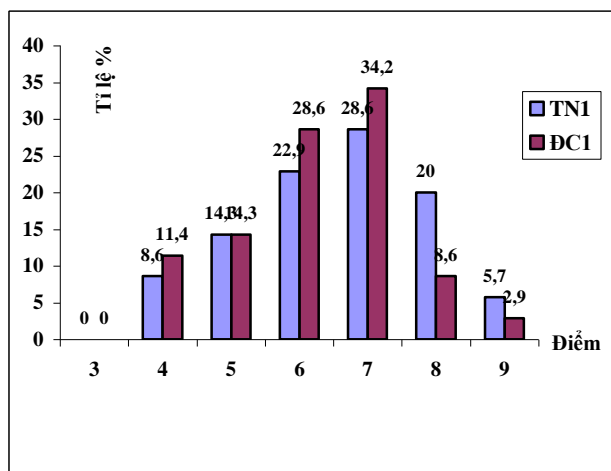
Bảng 4.2. Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn GDH của các nhóm TN và ĐC đợt 1

Nhóm	Điểm trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)	Trung vị (Media)	Sai số TBC (Std. Error of mean)	Độ phân tán (Range)	Phương sai (Variance)	Hệ số biến thiên (Cv%)
TN1	6,69	1.231	7.00	.208	5	1.416	21.165
ĐC1	6,23	1.285	6.00	.217	5	1.652	26.516
TN2	6,74	1.010	7.00	.171	4	1.020	15.133
ĐC2	6,00	1.138	6.00	.192	4	1.294	21.566

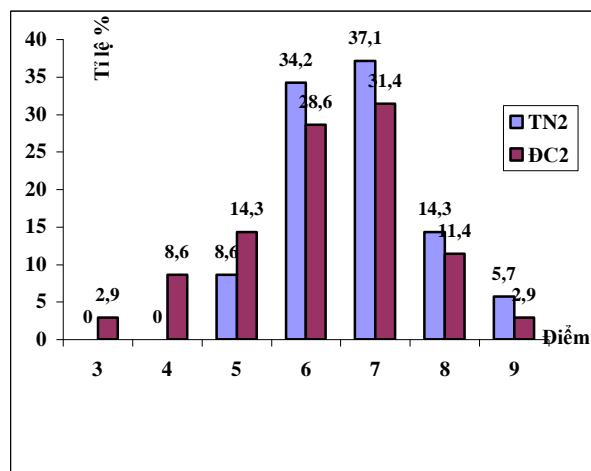
- Điểm trung bình của nhóm TN (TN1 = 6,69; TN2 = 6,74) cao hơn nhóm ĐC (ĐC1 = 6,23; ĐC2 = 6,00). Điểm trung vị tức là điểm nằm ở vị trí giữa các dãy số xếp theo thứ tự cao dần của nhóm TN là điểm 7 (mức điểm khá) còn nhóm ĐC là điểm 6 (mức điểm trung bình) như vậy có nghĩa là bài kiểm tra về kiến thức của SV đã được nâng lên là nhờ vào việc áp dụng các biện pháp tác động đã đề xuất.

- Hệ số biến thiên của nhóm ĐC cao hơn hệ số biến thiên của nhóm TN điều này chứng tỏ kết quả bài kiểm tra kiến thức của các nhóm TN ổn định hơn, chụm hơn và phân tán quanh giá trị trung bình.

* **Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ:** được thể hiện ở biểu đồ 4.3a và 4.3b



Biểu đồ 4.3a. Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 1 của nhóm TN1 và ĐC1



Biểu đồ 4.3b. Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 1 của nhóm TN2 và ĐC2

Biểu đồ 4.3a và 4.3b cho thấy kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ của hai nhóm TN1; ĐC1 và nhóm TN2; ĐC2 cũng có sự thay đổi theo chiều hướng tiến bộ sau thực nghiệm lần 1, đồng thời giữa nhóm TN và ĐC cho kết quả điểm bài kiểm tra là khác nhau cụ thể đối với nhóm TN bài kiểm tra khá, giỏi cao hơn nhóm ĐC và ngược lại nhóm ĐC điểm yếu, kém cao hơn nhóm TN. Điều này có nghĩa là học lực trung bình; yếu, kém ở nhóm TN đã giảm đi so với nhóm ĐC và học lực khá, giỏi sẽ cao hơn nhóm ĐC.

Để giải thích và làm rõ kết quả học tập môn PPCTĐĐ đợt 1 chúng tôi tiến hành phân tích bảng tham số được thể hiện ở bảng 4.3.

Bảng 4.3. Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ của các nhóm TN và ĐC đợt 1

Nhóm	Điểm trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)	Trung vị (Media)	Sai số TBC (Std. Error of mean)	Độ phân tán (Range)	Phương sai (Variance)	Hệ số biến thiên (Cv%)
TN1	6,54	1.358	7.00	.230	5	1.342	20.519
ĐC1	6,22	1.220	6.00	.206	5	1.487	23.906
TN2	6,66	1.083	7.00	.183	5	1.173	17.612
ĐC2	6,23	1.087	6.00	.184	4	1.182	18.973

Từ bảng 4.3 chúng tôi nhận thấy:

- Điểm trung bình của nhóm TN (TN1 = 6,54; TN2 = 6,66) cao hơn nhóm ĐC (ĐC1 = 6,22; ĐC2 = 6,23). Nhờ vào việc áp dụng các biện pháp tác động trong thực nghiệm mà bài kiểm tra về kiến thức của SV đã được nâng lên thể hiện ở điểm trung vị tức là điểm nằm ở vị trí giữa các dãy số xếp theo thứ tự cao dần của nhóm TN là điểm 7 (mức điểm khá) còn nhóm ĐC là điểm 6 (mức điểm trung bình).

- Hệ số biến thiên của nhóm TN thấp hơn nhóm ĐC điều này chứng tỏ kết quả bài kiểm tra kiến thức của các nhóm TN ổn định hơn, chụm hơn và phân tán quanh giá trị trung bình.

Như vậy, từ sự phân tích trên chúng tôi đi đến kết luận: thực nghiệm đợt 1 đã mang lại hiệu quả, bài kiểm tra kiến thức của các nhóm TN đều cao hơn các nhóm ĐC điều này cho thấy kết quả học tập của SV ở các nhóm TN đã được nâng lên là do được áp dụng các biện pháp tác động trong quá trình thực nghiệm.

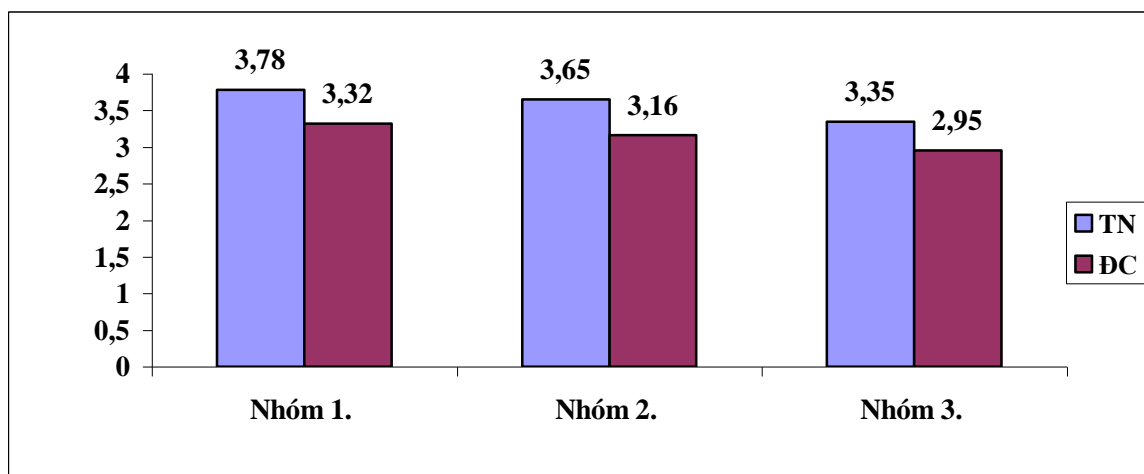
ii. Kỹ năng HĐXH

Sau khi kết thúc quá trình thực nghiệm lần 1 cùng với việc đánh giá sự tiến bộ trình độ nhận thức của nhóm TN và ĐC, chúng tôi còn tiến hành kiểm tra sự tiến bộ về kỹ năng HĐXH. Để đo sự tiến bộ chúng tôi dùng mẫu phiếu (phụ lục 03) điều tra SV. Kết quả được thể hiện ở bảng 4.4 và minh họa ở biểu đồ 4.4.

Bảng 4.4. Kết quả kỹ năng HĐXH sau thực nghiệm đợt 1 của các nhóm TN và ĐC

Kỹ năng HĐXH	TN (70)	ĐC(70)
Nhóm 1. Kỹ năng tham gia các HĐXH	3,78	3,32
Nhóm 2. Kỹ năng tổ chức các HĐXH	3,65	3,16
Nhóm 3. Kỹ năng vận động người khác tham gia các HĐXH	3,35	2,95

Từ bảng 4.4 và biểu đồ 4.4 cho thấy kết quả các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN cao hơn so với nhóm ĐC. Hay nói một cách khác các nhóm kỹ năng HĐXH của SV ở nhóm TN đều được phát triển ở mức độ mới cao hơn ban đầu và cao hơn so với nhóm ĐC.



Biểu đồ 4.4. Kết quả kỹ năng HDXH sau TN đợt 1 của nhóm TN và ĐC

Để kiểm chứng kết quả sau thực nghiệm có hoàn toàn do tác động của các biện pháp phát triển NLHDXH mang lại hay không chúng tôi tiến hành so sánh các nhóm kỹ năng HDXH của nhóm TN, ĐC trước và sau thực nghiệm thông qua sử dụng phép kiểm chứng T-test độc lập để kiểm chứng xem sự chênh lệch về giá trị \bar{X} của hai nhóm TN có xảy ra một cách ngẫu nhiên hay không. Kết quả thu được ở bảng 4.5.

Bảng 4.5. So sánh kết quả kỹ năng HDXH trước và sau TN đợt 1 của nhóm TN

Kỹ năng HDXH	Các tham số	Các lần đo			
		Trước TN		Sau TN	
		TN	ĐC	TN	ĐC
Nhóm 1. Kỹ năng tham gia các HDXH	Giá trị TB	3,26	3,29	3,78	3,32
	Độ lệch chuẩn	0,38	0,36	0,35	0,33
	Giá trị P	0,84		0,00	
Nhóm 2. Kỹ năng tổ chức các HDXH	Giá trị TB	3,06	3,05	3,65	3,16
	Độ lệch chuẩn	0,42	0,4	3,38	3,31
	Giá trị P	0,71		0,00	
Nhóm 3. Kỹ năng vận động người khác tham gia các HDXH	Giá trị TB	2,83	2,86	3,35	2,95
	Độ lệch chuẩn	0,44	0,45	0,39	0,42
	Giá trị P	0,65		0,00	

Nhìn vào bảng 4.5 chúng tôi có nhận xét sau:

- Giá trị trung bình của nhóm TN và ĐC đều tăng, điều này chứng tỏ kỹ năng HĐXH của các nhóm TN và ĐC đều có sự tiến bộ nhưng ở nhóm ĐC tăng không đáng kể còn nhóm TN tăng ở mức độ cao hơn.

- Giá trị kiểm định p trước TN của các nhóm đều $> 0,05$ do vậy sự chênh lệch giữa các nhóm kỹ năng HĐXH không có ý nghĩa về mặt thống kê, các chỉ số là tương đương nhau và do ngẫu nhiên mang lại. Sau TN giá trị P đã thay đổi và đều $< 0,05$ điều này cho thấy sự thay đổi kỹ năng HĐXH là do các biện pháp tác động thực nghiệm mang lại. Cụ thể:

+ Nhóm 1. Kỹ năng tham gia các HĐXH điểm trung bình của nhóm TN tăng lên (trước TN $\bar{X} = 3,26$ sau TN $\bar{X} = 3,78$), độ lệch chuẩn giảm dần từ 0,38 xuống 0,35. Sau TN đại lượng kiểm định T-test $p = 0,00$ có nghĩa là $p < 0,05$ điều này cho thấy sự chênh lệch giữa điểm trung bình của nhóm TN qua các lần đo là do tác động của TN tạo nên.

+ Nhóm 2. Kỹ năng tổ chức các HĐXH có điểm trung bình của nhóm TN cũng tăng lên (trước TN $\bar{X} = 3,06$ sau TN $\bar{X} = 3,65$), độ lệch chuẩn giảm dần từ 0,42 xuống 3,38. Sau TN đại lượng kiểm định T-test $p = 0,00$ có nghĩa là $p < 0,05$ điều này cho thấy sự chênh lệch giữa điểm trung bình của nhóm TN qua các lần đo không phải do ngẫu nhiên mà là do tác động của TN tạo nên.

+ Nhóm 3. Kỹ năng vận động người khác tham gia các HĐXH điểm trung bình của nhóm TN tăng lên (trước TN $\bar{X} = 2,83$ sau TN $\bar{X} = 3,35$), độ lệch chuẩn giảm dần từ 0,44 xuống 0,39. Sau TN đại lượng kiểm định T-test $p = 0,00$ có nghĩa là $p < 0,05$ điều này cho thấy sự chênh lệch giữa điểm trung bình của nhóm TN qua các lần đo có ý nghĩa do tác động của TN tạo nên chứ không phải là ngẫu nhiên.

Như vậy, từ việc phân tích bảng 4.5 chúng tôi đi đến kết luận các nhóm kỹ năng HĐXH của SV ở nhóm TN đều được phát triển ở mức độ mới cao hơn so với nhóm đối chứng điều này hoàn toàn có ý nghĩa về mặt thống kê do tác động của các biện pháp phát triển NLHĐXH mà chúng tôi đã thực hiện mang lại.

Cùng với khảo sát bằng phiếu hỏi chúng tôi còn tiến hành quan sát và phỏng vấn SV nhóm TN và ĐC cụ thể:

Thông qua quan sát chúng tôi nhận thấy kỹ năng HĐXH của SV các nhóm TN đều hơn hẳn các nhóm ĐC. Căn cứ vào các biểu hiện: thứ nhất về nhật thức SV

phát hiện tương đối tốt về vấn đề, nhiệm vụ cần giải quyết, biết vận dụng các kiến thức, kỹ năng để giải quyết vấn đề một cách cơ bản đồng thời lập luận tương đối rõ ràng, thể hiện tính độc lập của cá nhân trong quá trình nhận thức. Thứ hai về kỹ năng HĐXH hầu hết các em đã thể hiện tương đối tốt sự thuần thục, thành thạo, linh hoạt, sáng tạo của các thao tác, hành động, ngôn ngữ trong quá trình phát triển NLHĐXH ở các tình huống khác nhau. Hơn nữa, các em còn thể hiện nhu cầu tham gia và mong muốn, thu hút người khác cùng tham gia, tổ chức các hoạt động. Chúng tôi nhận thấy các nhóm TN được đánh giá 48/70 (chiếm 69%) đạt ở mức độ tương đối cao còn nhóm ĐC chỉ chiếm 26/70 (chiếm 37%).

iii. Kết quả đánh giá về thái độ, tinh thần của SV

Để đánh giá về thái độ, tinh thần của SV chúng tôi sử dụng:

- *Công cụ đo*: Phiếu quan sát và phỏng vấn.

- *Thang đo*: Căn cứ vào tính lịch sự, tính tôn trọng, tinh thần tham gia, giúp đỡ; vận động, khích lệ chúng tôi chia thành 5 mức độ: hoàn toàn không tốt, chưa tốt, bình thường, tương đối tốt và tốt.

Thông qua quan sát chúng tôi nhận thấy tinh thần thái độ của SV nhóm TN hơn hẳn nhóm ĐC. Ở nhóm TN có 64/70 (chiếm 91,4%) SV đạt ở mức độ tương đối tốt và tốt còn nhóm ĐC chỉ đạt 36/70 (chiếm 51,4%) SV đạt ở mức độ tương đối tốt và tốt.

Trong quá trình thực nghiệm kết hợp quan sát chúng tôi còn tiến hành phỏng vấn SV về biện pháp trong các giờ học mà chúng tôi đang áp dụng trong quá trình thực nghiệm. Hầu hết SV trong nhóm TN đều rất thích với những giờ học TN, mong muốn được tham dự nhiều giờ học như vậy hơn.

N T A sinh viên (Sinh - Hóa) nhóm TN trường ĐHSP - ĐHTN cho biết *“Chúng em rất thích với cách học mới này, giúp cho bạn nào cũng tích cực, được trải nghiệm, được đóng vai nhiều nhân vật khác nhau (MC, Anh Kim Đồng, Chị Võ Thị Sáu, Anh Lê Văn Tám...) mỗi thành viên được phân công một công việc cụ thể để cùng nhau hoàn thành kịch bản của mình”*.

N T T sinh viên (Toán - Lý) nhóm TN trường ĐHSP - ĐHTN nhận xét *“Chúng em mong muốn có nhiều giờ học như thế này, các bạn ai cũng phấn khởi, tích cực tham gia như cô thấy đấy bạn SV nào cũng hào hứng hoàn thành nhiệm vụ của mình không còn thụ động, nhàm chán như trước nữa”*.

T T D sinh viên (Văn - Địa) nhóm TN trường ĐHSP - ĐHTN nhận xét: “*Trước đây em và nhiều bạn rất ngại tham gia các hoạt động vì còn mặc cảm, tự ti thông qua giờ học trải nghiệm chúng em không những được tham gia vào nhiều hoạt động khác nhau mà còn được tự tổ chức, thiết kế các hoạt động do vậy em thấy mình tự tin hơn rất nhiều*”.

Như vậy, có thể thấy không chỉ về nhận thức, kỹ năng HĐXH mà còn cả thái độ của SV nhóm TN đều được đánh giá có sự vượt trội hơn hẳn so với nhóm ĐC.

Để kiểm tra tính tương quan giữa kết quả bài kiểm tra của các môn học với các mức độ phát triển kỹ năng HĐXH của SV sau TN tác động. Chúng tôi sử dụng công thức tính hệ số tương quan ở mục 4.1.6 để tính. Kết quả chúng tôi thu được hệ số tương quan giữa điểm kỹ năng HĐXH của SV và điểm TBC học tập của nhóm TN với môn GDH là $r = 0,836$ và môn PPCTĐĐ là $r = 0,809$ áp dụng bảng giải thích giá trị r của Hopkins (2000) cho thấy r nằm trong khoảng (0,7 - 0,9) ứng với mức tương quan rất lớn. Như vậy điểm kết quả học tập và kỹ năng HĐXH của SV có mối tương quan thuận, chặt chẽ. Nghĩa là nếu trình độ nhận thức tăng thì kỹ năng HĐXH của SV cũng tăng. Đối với nhóm ĐC cũng cho kết quả tương tự, hệ số tương quan giữa điểm môn GDH và điểm NLHĐXH là $r = 0,711$ và môn PPCTĐĐ là $r = 0,742$. Do đó kết luận hai biến cũng có mối tương quan thuận, chặt chẽ. Với $P < 0,05$, kiểm định có ý nghĩa thống kê. Kết quả điểm môn học (trình độ nhận thức tăng) thì kỹ năng HĐXH của SV cũng tăng. Điều này nó cũng thể hiện mối tương quan giữa nhận thức, kỹ năng có mối quan hệ chặt chẽ và tỉ lệ thuận với nhau thể hiện khi nhận thức tăng thì kỹ năng HĐXH cũng tăng lên.

Kết luận chung: Qua thực nghiệm đợt 1 chúng tôi nhận thấy kết quả nhóm TN là khả quan. Trình độ nhận thức, kỹ năng HĐXH, tinh thần thái độ của SV nhóm TN đã tăng lên cao hơn nhóm ĐC. Đồng thời, giữa trình độ nhận thức, kỹ năng HĐXH và tinh thần, thái độ có mối tương quan chặt chẽ, tỉ lệ thuận với nhau. Từ kết quả này cho phép chúng tôi khẳng định các biện pháp phát triển NLHĐXH bước đầu đã mang lại hiệu quả nhất định.

4.2.2. Phân tích kết quả thực nghiệm đợt 2

4.2.2.1. Đánh giá tính tương đương của nhóm TN và ĐC đợt 2

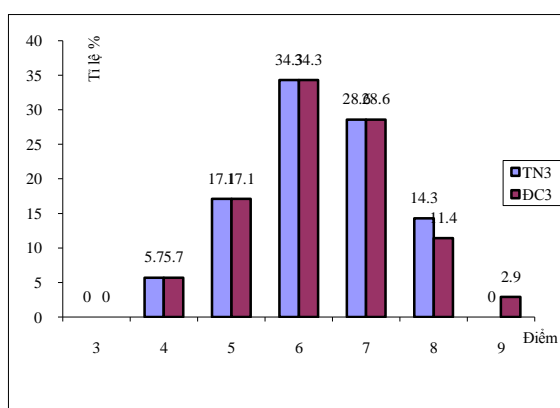
i. Trình độ nhận thức của SV

Để khảo sát trình độ nhận thức của nhóm TN và ĐC, chúng tôi sử dụng:

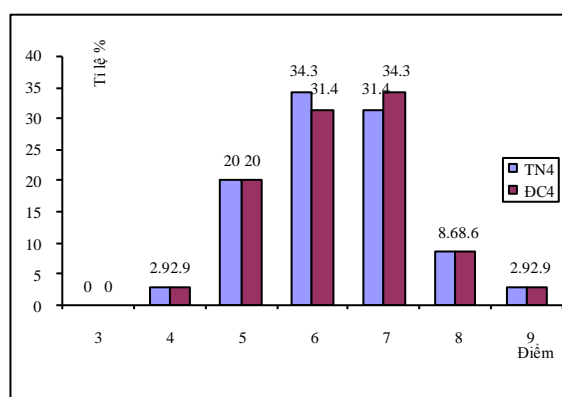
- Công cụ đo: Kết quả bài kiểm tra giữa các môn học.
- Thang đo: Được tính theo thang điểm 10 (mục 4.1.5 - tiêu chí 1).

Kết quả thu được ở bảng 4.8 (Phụ lục 27) và được minh họa bằng biểu đồ 4.5a và 4.5b.

Nhìn vào biểu đồ 4.5a cho thấy tỉ lệ SV có điểm kiểm tra đạt mức điểm 4, 5, 6, 7 của nhóm TN3 và ĐC3 là tương đồng, chỉ có mức điểm 8, 9 có sự chênh lệch không đáng kể (1 SV). Do vậy, trình độ nhận thức của nhóm TN3 và ĐC3 là tương đối đồng đều. Ở biểu đồ 4.5b tỉ lệ SV có điểm kiểm tra đạt mức điểm 4, 5, 8, 9 của nhóm TN4 và ĐC4 là bằng nhau, chỉ có mức điểm 6, 7 có sự chênh lệch không đáng kể (1 SV). Do vậy, trình độ nhận thức của nhóm TN4 và ĐC4 là tương đối đồng đều.



Biểu đồ 4.5a. Kết quả bài kiểm tra đầu vào đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3



Biểu đồ 4.5b. Kết quả bài kiểm tra đầu vào đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4

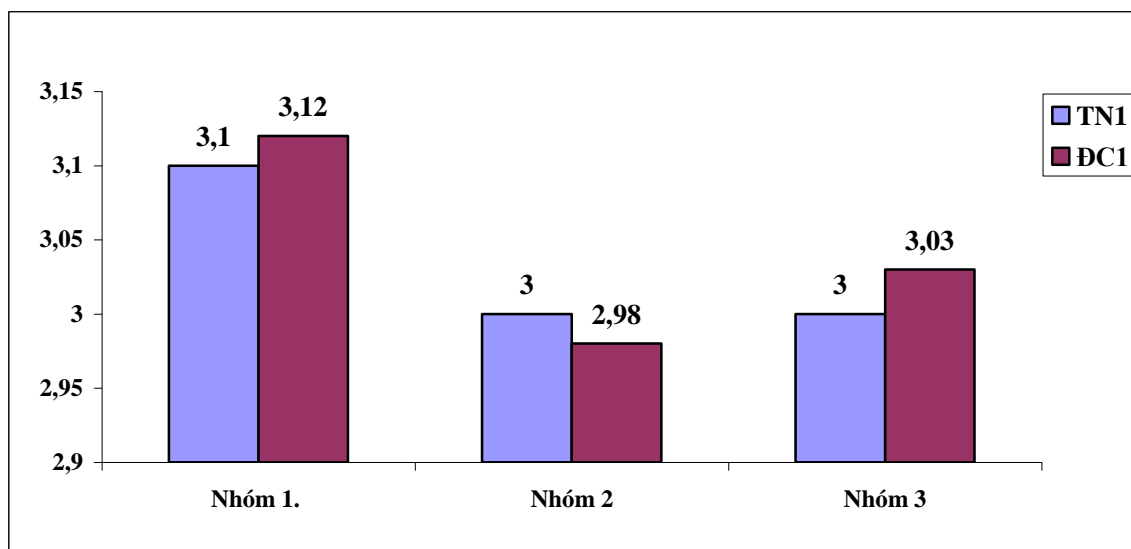
Như vậy, các nhóm TN và ĐC đợt 2 mặc dù giữa các nhóm TN và ĐC có sự chênh nhau về điểm bài kiểm tra (2,9%) xong không đáng kể bởi mẫu thực nghiệm nhỏ, thực tế chỉ chênh nhau 1 SV về cơ bản vẫn đảm bảo tính tương đương trong trình độ nhận thức và đủ điều kiện để tiến hành thực nghiệm.

ii. Kỹ năng HĐXH của SV

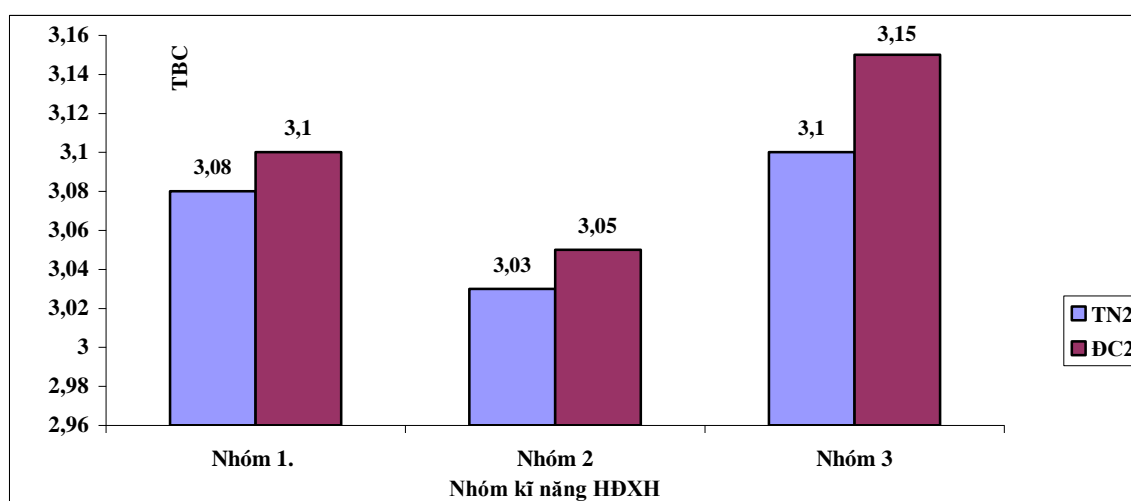
Để khảo sát kỹ năng HĐXH của nhóm TN và ĐC, chúng tôi sử dụng:

- *Công cụ đo*: Phiếu khảo sát, quan sát, phỏng vấn.
- *Thang đo*: Được tính theo 5 mức độ (1- Mức độ thấp; 2- Tương đối thấp; 3- Trung bình; 4- Tương đối cao; 5- Mức độ cao).

Kết quả thu được ở bảng 4.9 (phụ lục 28) và được minh họa bằng biểu đồ 4.6a và 4.6b.



Biểu đồ 4.6a. Kết quả TBC các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN3 và ĐC3



Biểu đồ 4.6b. Kết quả TBC các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN4 và ĐC4

Nhìn biểu đồ 4.6a; biểu đồ 4.6b cho thấy các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN và ĐC chênh lệch không đáng kể, sự chênh lệch này là do kết quả trung bình chung (TBC) là số lẻ đến hai chữ số thập phân nếu làm tròn thì kỹ năng HĐXH của các nhóm TN và ĐC là tương đương nhau và đều đạt ở mức độ trung bình. Kết quả này cũng phù hợp với kết quả điều tra chung trên diện rộng của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc (ở phân thực trạng). Do vậy, với kết quả khảo sát này chúng tôi thấy các nhóm TN và ĐC đủ cơ sở đại diện cho đối tượng là SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc để tiến hành thực nghiệm.

4.2.2.2. Phân tích kết quả sau TN đợt 2 của 2 nhóm TN và ĐC

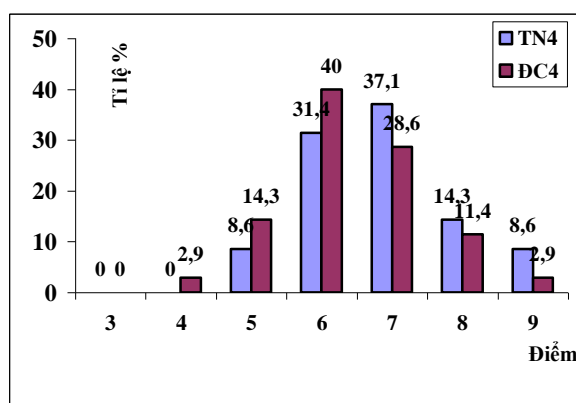
Trên cơ sở kiểm tra tính tương đương của các nhóm TN, ĐC đợt 2 đồng thời đánh giá và rút kinh nghiệm đợt 1, đợt 2 chúng tôi tiến hành thực nghiệm tác động nhằm mở rộng đối tượng và địa bàn áp dụng để tìm kiếm tính ổn định, tính khả thi của các biện pháp tác động.

Đối với nhóm TN chúng tôi tiếp tục sử dụng các biện pháp tác động ở hai môn học GDH và PPCTĐĐ. Đối với nhóm ĐC chúng tôi vẫn tiến hành giảng dạy theo phương án bình thường. Sau khi kết thúc thực nghiệm chúng tôi tiến hành so sánh, đối chiếu giữa nhóm TN và ĐC.

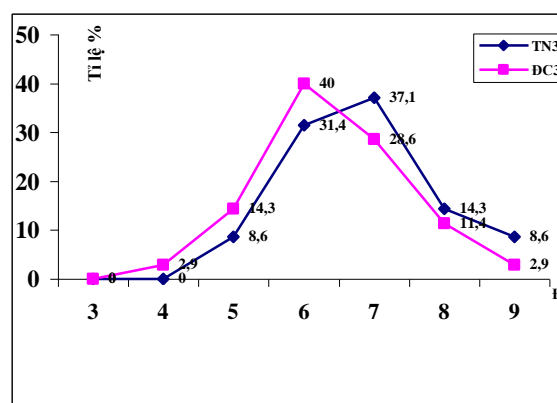
i. Trình độ nhận thức của SV: được thể hiện qua kết quả của bài kiểm tra đợt 2 ở hai môn GDH và môn học PPCTĐĐ.

* Kết quả bài kiểm tra môn GDH:

Kết quả bài kiểm tra sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3 được thể hiện ở biểu đồ 4.7a và 4.7b



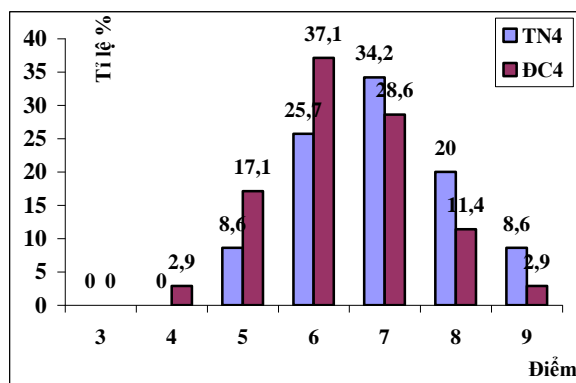
Biểu đồ 4.7a. Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3



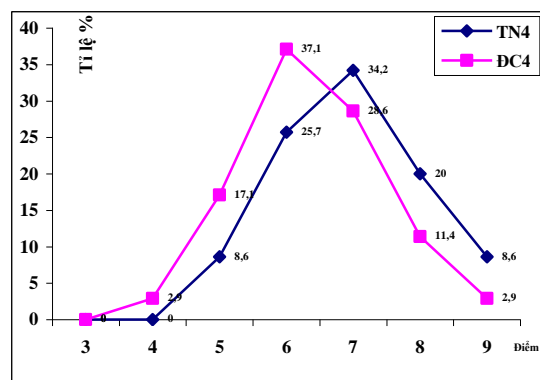
Biểu đồ 4.7b. Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3

Kết quả bài kiểm tra sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4 được thể hiện ở biểu đồ 4.8a và 4.8b.

Biểu đồ 4.7a; 4.7b và 4.8a; 4.8b cho thấy kết quả học tập của hai nhóm TN3; ĐC3 và nhóm TN4; ĐC4 đều có sự chuyển biến theo chiều hướng tích cực sau thực nghiệm lần 2, đồng thời giữa nhóm TN và ĐC cho kết quả điểm bài kiểm tra là khác nhau cụ thể đối với nhóm TN số điểm khá, giỏi (7, 8, 9) cao hơn nhóm ĐC và ngược lại nhóm ĐC điểm yếu, trung bình (4, 5, 6) cao hơn nhóm TN. Những kết quả trên còn được thể hiện rất rõ ở đường biểu diễn trong biểu đồ 4.7b và 4.8b nhóm TN ở phần điểm 3, 4, 5, 6 đường biểu diễn luôn nằm dưới nhóm ĐC nhưng phần điểm 7, 8, 9 đường biểu diễn của nhóm TN luôn nằm ở phía trên nhóm ĐC. Điều này có nghĩa là học lực trung bình; yếu ở nhóm TN giảm đi và học lực khá, giỏi tăng cao hơn so với nhóm ĐC.



Biểu đồ 4.8a. Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4



Biểu đồ 4.8b. Kết quả bài kiểm tra môn GDH sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4

Để giúp cho việc phân tích và lý giải kết quả thực nghiệm đợt 2 chúng tôi tiến hành phân tích tham số thống kê của bài kiểm tra môn GDH thông qua bảng 4.6.

Bảng 4.6. Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn GDH của các nhóm TN và ĐC đợt 2

Nhóm	Điểm trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)	Trung vị (Media)	Sai số TBC (Std. Error of mean)	Độ phân tán (Range)	Phương sai (Variance)	Hệ số biến thiên (Cv%)
TN3	6.83	1.07	7	0.19	4	1.15	15.68
ĐC3	6.40	1.06	6	0.19	5	1.13	16.61
TN4	6.91	1.09	7	0.19	4	1.20	15.83
ĐC4	6.37	1.09	6	0.19	5	1.18	17.06

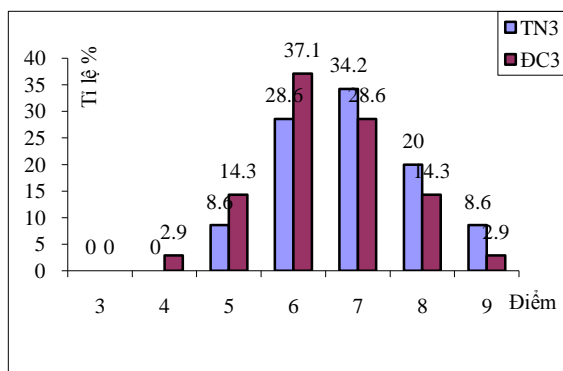
Từ bảng 4.6 các tham số thống kê về kết quả bài kiểm tra môn GDH của các nhóm TN và ĐC đợt 2 chúng tôi nhận thấy:

- Điểm trung bình của nhóm TN (TN3 = 6,83; TN4 = 6,91) cao hơn nhóm ĐC (ĐC3 = 6,40; ĐC4 = 6,37). Điểm trung vị tức là điểm nằm ở vị trí giữa các dãy số xếp theo thứ tự cao dần của nhóm TN là điểm 7 (mức điểm khá) còn nhóm ĐC là điểm 6 (mức điểm trung bình) như vậy có nghĩa là bài kiểm tra về kiến thức của SV đã được nâng lên là nhờ vào việc áp dụng các biện pháp đã đề xuất.

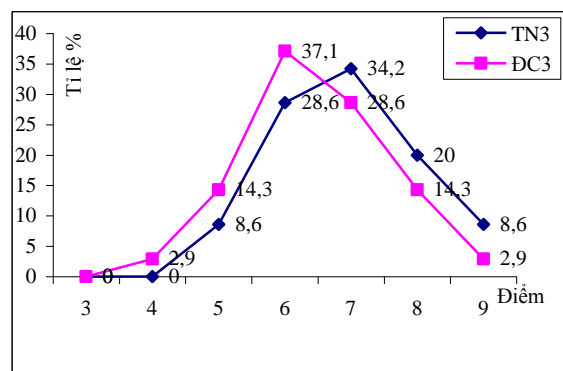
- Hệ số biến thiên của nhóm ĐC (ĐC3 = 16,61 ; ĐC4 = 17,61) cao hơn hệ số biến thiên của nhóm TN (TN3 = 15,68; TN4 = 15,83) điều này chứng tỏ kết quả bài kiểm tra kiến thức học phần của các nhóm TN ổn định hơn, chụm hơn và phân tán quanh giá trị trung bình.

*** Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ:**

Kết quả bài kiểm tra sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3 được thể hiện ở biểu đồ 4.9a và 4.9b.

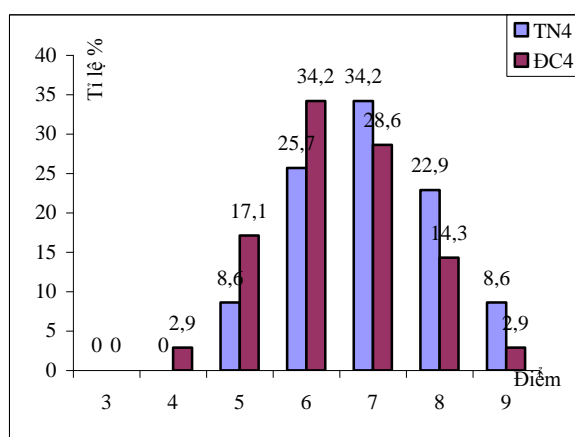


Biểu đồ 4.9a. Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3

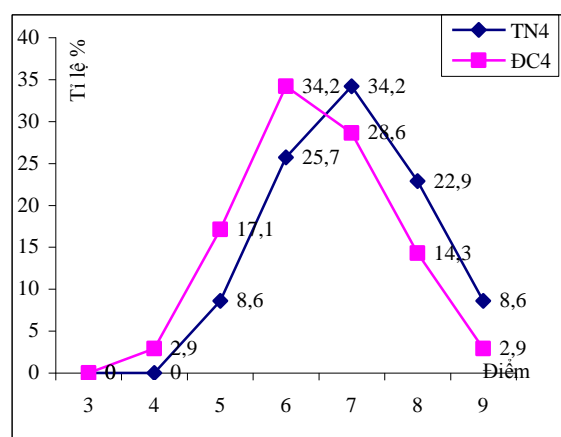


Biểu đồ 4.9b. Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN3 và ĐC3

Kết quả bài kiểm tra sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4 được thể hiện ở biểu đồ 4.10a và 4.10b.



Biểu đồ 4.10a. Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4



Biểu đồ 4.10b. Kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ sau TN đợt 2 của nhóm TN4 và ĐC4

Nhìn vào những biểu đồ trên chúng tôi nhận thấy kết quả học tập của hai nhóm TN3; ĐC3 và nhóm TN4; ĐC4 cũng đều có sự thay đổi theo chiều hướng tích cực sau thực nghiệm lần 2, tuy nhiên kết quả bài kiểm tra nhóm TN cao hơn hẳn nhóm ĐC. Cụ thể nhìn vào ở đồ thị 4.9b và 4.10b mức điểm 7, 8, 9 của nhóm TN đường biểu diễn của đồ thị luôn nằm ở phía trên và ngược lại ở mức điểm 4, 5, 6 của nhóm TN đường biểu diễn luôn nằm ở phía dưới của nhóm ĐC. Như vậy, có nghĩa là học lực trung bình; yếu ở nhóm ĐC cao hơn nhóm TN và học lực khá, giỏi ở nhóm TN sẽ cao hơn hẳn nhóm ĐC.

Cùng với việc phân tích biểu đồ chúng tôi còn tiến hành phân tích bảng tham số thống kê nhằm phân tích và giải thích cho các số liệu của bài kiểm tra môn PPCTĐĐ đợt 2 thông qua bảng 4.7.

Bảng 4.7. Tham số thống kê kết quả bài kiểm tra môn PPCTĐĐ của các nhóm TN và ĐC đợt 2

Nhóm	Điểm trung bình (Mean)	Độ lệch chuẩn (Std. Deviation)	Trung vị (Media)	Sai số TBC (Std. Error of mean)	Độ phân tán (Range)	Phương sai (Variance)	Hệ số biến thiên (Cv%)
TN3	6.91	1.09	7	0.19	4	1.20	15.83
ĐC3	6.46	1.09	6	0.19	5	1.20	16.94
TN4	6.98	1.10	7	0.19	4	1.21	16.36
ĐC4	6.43	1.12	6	0.19	5	1.25	17.41

+ Từ bảng 4.7 cho thấy điểm trung bình của nhóm TN ở cao hơn điểm trung bình của nhóm ĐC. Cụ thể ở nhóm TN3 $\bar{X} = 6,91$; ĐC3 $\bar{X} = 6,46$ chênh lệch 0,45 và TN4 $\bar{X} = 6,98$; ĐC $\bar{X} = 6,43$ chênh lệch nhau là 0,55. Điểm trung vị của nhóm TN là điểm 7 (mức điểm khá); Nhóm ĐC là điểm 6 (mức điểm trung bình) điều này chứng tỏ điểm của nhóm TN tập trung nhiều điểm khá hơn điểm của nhóm ĐC. Từ sự phân tích trên cho thấy quá trình TN tác động, điểm số của nhóm TN đã cao hơn điểm số ở nhóm ĐC. Khẳng định trình độ nhận thức và hiệu quả học tập của SV đã được nâng lên là do áp dụng các biện pháp phát triển NLHĐXH trong quá trình dạy học cho SV.

+ Hệ số biến thiên của nhóm TN thấp hơn hệ số biến thiên ở nhóm ĐC ($15,83 < 16,94$) và ($16,36 < 17,41$). Điều đó một lần nữa khẳng định kết quả bài kiểm tra của SV hai nhóm TN3, TN4 chụm hơn và phân tán quanh giá trị trung bình nhiều hơn so với nhóm ĐC3, ĐC4. Đồng thời cũng thể hiện nhóm TN có sự ổn định hơn so với nhóm ĐC.

ii. Kỹ năng HĐXH của SV

Sau khi kết thúc TN đợt 2 cùng với việc phân tích, đánh giá sự tiến bộ trình độ nhận thức của nhóm TN và ĐC, chúng tôi còn tiến hành kiểm tra sự tiến bộ về kỹ năng HĐXH. Cũng như đợt 1 chúng tôi vẫn dùng mẫu phiếu phụ lục 03 để điều tra. Kết quả thu được chúng tôi tổng hợp chung một mẫu thể hiện ở bảng 4.8:

Bảng 4.8. Kết quả kỹ năng HĐXH sau thực nghiệm đợt 1 của các nhóm TN và ĐC

Kỹ năng HĐXH	TN (70)	ĐC(70)
Nhóm 1. Kỹ năng tham gia các HĐXH	3,89	3,41
Nhóm 2. Kỹ năng tổ chức các HĐXH	3,91	3,38
Nhóm 3. Kỹ năng vận động người khác tham gia các HĐXH	3,89	3,36

Từ bảng 4.8 cho thấy kết quả trung bình chung các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN cao hơn hẳn so với nhóm ĐC và có tiến bộ hơn so với đợt 1 do được rút kinh nghiệm đợt 1.

Để kiểm chứng kết quả sau TN đợt 2 có hoàn toàn do tác động của các biện pháp phát triển kỹ năng HĐXH mang lại hay không chúng tôi tiến hành so sánh các nhóm kỹ năng HĐXH của nhóm TN, ĐC trước và sau thực nghiệm thông qua sử dụng phép kiểm chứng T-test độc lập để kiểm chứng xem sự chênh lệch về giá trị \bar{X} của hai nhóm TN có xảy ra một cách ngẫu nhiên hay không. Kết quả thu được ở bảng 4.9.

Từ bảng 4.9 chúng tôi đi đến kết luận sau:

- Giá trị trung bình của nhóm TN và ĐC đều tăng, điều này chứng tỏ kỹ năng HĐXH của các nhóm TN và ĐC đều có sự tiến bộ nhưng ở nhóm ĐC tăng không đáng kể còn nhóm TN tăng ở mức độ cao hơn hẳn.

- Giá trị kiểm định p trước TN của các nhóm đều $> 0,05$ do vậy sự chênh lệch giữa các nhóm kỹ năng HĐXH không có ý nghĩa về mặt thống kê, các chỉ số là tương đương nhau và do ngẫu nhiên mang lại. Sau TN giá trị P đã thay đổi và đều $< 0,05$ điều này cho thấy sự thay đổi kỹ năng HĐXH là do các biện pháp tác động thực nghiệm mang lại. Cụ thể:

Bảng 4.9. So sánh kết quả kỹ năng HĐXH trước và sau TN đợt 1 của nhóm TN

Kỹ năng HĐXH	Các tham số	Các lần đo			
		Trước TN		Sau TN	
		TN	ĐC	TN	ĐC
Nhóm 1. Kỹ năng tham gia các HĐXH	Giá trị TB	3.07	3.10	3.89	3.41
	Độ lệch chuẩn	0.72	0.69	0.69	0.80
	Giá trị P	0.13		0.00	
Nhóm 2. Kỹ năng tổ chức các HĐXH	Giá trị TB	3.01	3.03	3.91	3.38
	Độ lệch chuẩn	0.74	0.70	0.71	0.79
	Giá trị P	0.20		0.00	
Nhóm 3. Kỹ năng vận động người khác tham gia các HĐXH	Giá trị TB	3.08	3.10	3.89	3.36
	Độ lệch chuẩn	0.76	0.73	0.72	0.79
	Giá trị P	0.12		0.00	

+ Nhóm 1. Kỹ năng tham gia các HĐXH điểm trung bình của nhóm TN tăng lên (trước TN $\bar{X} = 3,07$ sau TN $\bar{X} = 3,89$), độ lệch chuẩn giảm dần từ 0,72 xuống 0,69. Sau TN đại lượng kiểm định T-test $p = 0,00$ có nghĩa là $p < 0,05$ điều này cho thấy sự chênh lệch giữa điểm trung bình của nhóm TN qua các lần đo là do tác động của TN tạo nên.

+ Nhóm 2. Kỹ năng tổ chức các HĐXH có điểm trung bình của nhóm TN cũng tăng lên (trước TN $\bar{X} = 3,01$ sau TN $\bar{X} = 3,91$), độ lệch chuẩn giảm dần từ 0,74 xuống 0,71. Sau TN đại lượng kiểm định T-test $p = 0,00$ có nghĩa là $p < 0,05$ điều này cho thấy sự chênh lệch giữa điểm trung bình của nhóm TN qua các lần đo không phải do ngẫu nhiên mà là do tác động của TN tạo nên.

+ Nhóm 3. Kỹ năng vận động người khác tham gia các điểm trung bình của nhóm TN tăng lên (trước TN $\bar{X} = 3,08$ sau TN $\bar{X} = 3,89$), độ lệch chuẩn giảm dần từ 0,76 xuống 0,72. Sau TN đại lượng kiểm định T-test $p = 0,00$ có nghĩa là $p < 0,05$ điều này cho thấy sự chênh lệch giữa điểm trung bình của nhóm TN qua các lần đo có ý nghĩa do tác động của TN tạo nên chứ không phải là ngẫu nhiên.

Như vậy, từ việc phân tích bảng 4.9 cho thấy các nhóm kỹ năng HĐXH của SV ở nhóm TN đều được phát triển ở mức độ mới cao hơn so với nhóm ĐC điều này hoàn toàn có ý nghĩa về mặt thống kê do tác động của các biện pháp phát triển kỹ năng HĐXH mà chúng tôi đã thực hiện mang lại.

Để bổ xung cho kết quả của bảng hỏi chúng tôi còn tiến hành quan sát và phỏng vấn SV nhóm TN và ĐC cụ thể:

Căn cứ vào các biểu hiện: thứ nhất về nhật thức SV phát hiện tương đối tốt về vấn đề, nhiệm vụ cần giải quyết, biết vận dụng các kiến thức, kỹ năng để giải quyết vấn đề một cách cơ bản đồng thời lập luận tương đối rõ ràng, thể hiện tính độc lập của cá nhân trong quá trình nhận thức. Thứ hai về kỹ năng HĐXH thể hiện tương sự thuần thực, thành thạo, linh hoạt, sáng tạo của các thao tác, hành động, ngôn ngữ trong quá trình phát triển kỹ năng HĐXH ở các tình huống khác nhau và thể hiện nhu cầu tham gia, mong muốn, thu hút người khác cùng tham gia, tổ chức các hoạt động. Chúng tôi nhận thấy nhóm TN được đánh giá 51/70 (chiếm 73%) đạt ở mức độ tương đối cao còn nhóm ĐC chỉ chiếm 27/70 (chiếm 39%) => Nhóm TN cho kết quả cao hơn so hẳn với nhóm ĐC.

iii. Kết quả đánh giá về thái độ, tinh thần của SV

Để đánh giá về thái độ, tinh thần của SV chúng tôi sử dụng:

- *Công cụ đo*: Phiếu quan sát và phỏng vấn

- *Thang đo*: Căn cứ vào tính lịch sự, tính tôn trọng, tinh thần tham gia, giúp đỡ; vận động, khích lệ chúng tôi chia thành 5 mức độ: hoàn toàn không tốt, chưa tốt, bình thường, tương đối tốt và tốt.

Thông qua quan sát chúng tôi nhận thấy tinh thần thái độ của SV nhóm TN hơn hẳn nhóm ĐC. Ở nhóm TN có 65/70 (chiếm 92,9%) SV đạt ở mức độ tương đối tốt và tốt còn nhóm ĐC chỉ đạt 38/70 (chiếm 54,3%) SV đạt ở mức độ tương đối tốt và tốt.

Cùng với quan sát chúng tôi còn tiến hành phỏng vấn SV về biện pháp trong các giờ học mà chúng tôi đang áp dụng trong quá trình thực nghiệm. Kết quả thu được qua phỏng vấn cũng giống như đợt 1 phần lớn SV trong nhóm TN đều cảm thấy rất hứng thú với những giờ học TN, mong muốn được tham dự nhiều giờ học như vậy hơn.

N T N sinh viên (Tiểu học) nhóm TN trường Đại học Tân Trào cho biết *“Chúng em mong có nhiều giờ học trải nghiệm như thế này vừa giúp chúng em tích lũy được kinh nghiệm thiết kế, tổ chức các hoạt động giáo dục lại vừa không cảm thấy căng thẳng và mệt mỏi”*.

T T H sinh viên (Toán) nhóm TN trường ĐHSPT - ĐHTN cho biết *“Trước đây em rất ngại tham gia vào các hoạt động trong các giờ học vì em thấy nhàm chán và hiệu quả lại không cao nhưng học bằng trải nghiệm thì em thấy thật thú vị và hào hứng, kiến thức mà các giờ học này mang lại rất sát với thực tiễn khác với cách học trước”*.

H V D sinh viên (Tiểu học) nhóm TN trường Đại học Tân Trào nhận xét: *“Thông qua những giờ học như thế này em rất thích vì được rèn luyện, được trải nghiệm bằng các hoạt động thực tế hơn nữa các bạn trong nhóm ai cũng hào hứng nên các thành viên luôn tự giác, tích cực và sẵn sàng chia sẻ giúp đỡ nhau để hoàn thành công việc chung của cả nhóm”*.

Hầu hết SV nhóm TN được phỏng vấn đều tỏ ra rất thích với các giờ học có áp dụng các biện pháp tác động. Qua các giờ học như vậy các em mới nhận thấy mình còn thiếu tri thức, kỹ năng HĐXH, thái độ cần được rèn luyện và phát triển.

Để kiểm tra tính tương quan kết quả bài kiểm tra của các môn học với các mức độ phát triển kỹ năng HĐXH của SV sau TN tác động. Chúng tôi sử dụng công thức tính hệ số tương quan ở mục 4.1.6 để tính với SV nhóm TN (N= 70) và ĐC (N=70) đợt 2.

Kết quả chúng tôi thu được hệ số tương quan giữa điểm kỹ năng HĐXH của SV và điểm TBC học tập của nhóm TN với môn GDH là $r = 0,829$ và môn PPCTĐĐ là $r = 0,816$ áp dụng bảng giải thích giá trị r của Hopkins (2000) cho thấy r nằm trong khoảng (0,7-0,9) ứng với mức tương quan rất lớn. Như vậy điểm kết quả học tập và kỹ năng HĐXH của SV có mối tương quan thuận, chặt chẽ. Nghĩa là nếu trình độ nhận thức tăng thì kỹ năng HĐXH của SV cũng tăng. Đối với nhóm ĐC cũng cho kết quả tương tự, hệ số tương quan giữa điểm môn GDH và điểm kỹ năng HĐXH là $r = 0,709$ và môn PPCTĐĐ là $r = 0,732$. Do đó kết luận hai biến cũng có mối tương quan thuận, chặt chẽ. Với $P < 0,05$, kiểm định có ý nghĩa thống kê. Kết quả điểm môn học (trình độ nhận thức tăng) thì kỹ năng HĐXH của SV cũng tăng.

Qua TN đợt 2, có thể thấy về nhận thức, kỹ năng HĐXH và thái độ của SV nhóm TN đều được đánh giá có sự vượt trội hơn hẳn so với nhóm ĐC. Điều này nó cũng thể hiện mối tương quan giữa nhận thức, kỹ năng và thái độ có mối quan hệ chặt chẽ và tỉ lệ thuận với nhau thể hiện khi nhận thức tăng thì kỹ năng HĐXH; tinh thần, thái độ cũng tăng lên.

Kết luận chung: Qua thực nghiệm đợt 2 chúng tôi nhận thấy kết quả nhóm TN là khả quan. Trình độ nhận thức, kỹ năng HĐXH, tinh thần thái độ của SV nhóm TN đã tăng lên cao hơn hẳn nhóm ĐC. Đồng thời giữa kiến thức, kỹ năng HĐXH và tinh thần, thái độ có mối tương quan chặt chẽ, tỉ lệ thuận với nhau. Từ kết quả này khẳng định giả thuyết chúng tôi đưa ra nếu xây dựng được các biện pháp như: phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế; tổ chức dạy học tích hợp; tổ chức hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm; thiết kế và tổ chức hoạt động trải nghiệm; tạo môi trường trải nghiệm thực tế đến đổi mới kiểm tra đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH thì sẽ phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong đào tạo theo HCTC là đúng đắn.

Kết luận chương 4

Qua phân tích và đánh giá kết quả thực nghiệm đợt 1 và đợt 2 về việc áp dụng các biện pháp phát triển NLHĐXH thông qua môn GDH; PPCTĐĐ tại trường ĐHSP - ĐHTN và mở rộng ra trường Đại học Tân Trào, chúng tôi đưa ra một số kết luận sau:

1. Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP có thể áp dụng có hiệu quả trong dạy học môn học nghiệp vụ ở các trường ĐHSP, phù hợp với phương thức DH theo hệ thống tín chỉ thông qua việc vận dụng và phối hợp một cách hợp lý các biện pháp phát triển NLHĐXH.

2. Việc áp dụng các biện pháp phát triển NLHĐXH không chỉ có tác động tích cực đến NLHĐXH mà còn nâng cao cả nhận thức và thái độ của SV ĐHSP. Kết thúc TN, các nhóm NLHĐXH của SV ĐHSP đều có sự tiến bộ đáng kể ở kết quả bài kiểm tra nhận thức, ba nhóm kỹ năng HĐXH và thái độ tham gia các HĐXH. Những phân tích cả về mặt định tính và định lượng đã khẳng định tính hiệu quả của các biện pháp đã được đề xuất.

3. Phát triển NLHĐXH không chỉ giúp SV hiểu, lĩnh hội kiến thức của nhiều lĩnh vực khác nhau mà bên cạnh đó còn bồi dưỡng cho SV năng lực tham gia, năng lực tổ chức, năng lực thuyết phục người khác tham gia các HĐXH đồng thời còn phát triển cả thái độ, tinh thần tham gia, tổ chức các hoạt động, có ý nghĩa quan trọng đối với SV ĐHSP trong xu thế phát triển của xã hội ngày nay.

4. Qua phân tích phiếu hỏi, quan sát và trò chuyện chúng tôi nhận thấy kết quả TN ở cả 2 đợt đều cho kết quả khả quan và khẳng định ưu thế của các biện pháp phát triển NLHĐXH đã được đề xuất. Việc áp dụng biện pháp phát triển NLHĐXH ở trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc hiện nay là một hướng đúng đắn, góp phần nâng cao hiệu quả dạy học theo hướng CĐR cũng như phù hợp với mục tiêu đào tạo đại học trong giai đoạn hiện nay.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

Từ kết quả nghiên cứu chúng tôi rút ra một số kết luận sau đây:

1.1. Hoạt động xã hội là những hoạt động mang tính chất cộng đồng của con người do cá nhân, nhóm hoặc cộng đồng thực hiện nhằm giải quyết những vấn đề nảy sinh trong xã hội, đồng thời giúp con người thực hiện những mục tiêu chung. NLHĐXH là một thành tố nằm trong cấu trúc năng lực chung, là một thành phần của NLXH được hình thành và phát triển dưới sự tác động, rèn luyện của quá trình dạy học và giáo dục.

1.2. Phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên trường đại học sư phạm là một quá trình hoàn thiện hệ thống tri thức, kỹ năng, thái độ có được ở sinh viên theo hướng đáp ứng yêu cầu hoạt động xã hội thông qua con đường dạy học và giáo dục của nhà trường sư phạm. Quá trình phát triển NLHĐXH cho sinh viên cần dựa trên cơ sở đặc điểm tâm lý của SV, đặc điểm môi trường khu vực miền núi phía Bắc, đặc thù của HCTC, các thành tố trong quá trình phát triển NLHĐXH. Đặc biệt chú ý tới những yếu tố chủ quan, khách quan ảnh hưởng tới việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

1.3. Từ kết quả nghiên cứu thực trạng chúng tôi nhận thấy nhận thức của phần lớn GV, SV về NLHĐXH nói chung là đúng đắn, tuy nhiên việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP chưa thực sự có hiệu quả do nhiều nguyên nhân khác nhau trong đó cơ bản nhất là chưa xây dựng được những biện pháp khoa học phù hợp nên NLHĐXH của SV ĐHSP chưa cao. Những ưu thế của đào tạo theo HCTC để phát triển NLHĐXH cho sinh viên chưa được giảng viên và sinh viên khai thác triệt để nhưng lại bị chi phối bởi mặt hạn chế của đào tạo theo học chế tín chỉ trong quá trình phát triển NLHĐXH cho sinh viên.

1.4. Trên cơ sở nghiên cứu lý luận và thực tiễn chúng tôi đã đề xuất sáu biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc (1- Phát triển chương trình các môn học chiếm ưu thế theo hướng tăng cường NLHĐXH; 2- Tổ chức dạy học tích hợp nội dung phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP; 3- Tổ chức hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm theo hướng tiếp cận NLHĐXH, 4- Thiết kế và tổ chức hoạt động trải nghiệm cho SV theo hướng phát

triển NLHĐXH; 5- Phát triển môi trường trải nghiệm thực tế cho SV; 6- Đổi mới kiểm tra đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH). Các biện pháp được chúng tôi đề xuất thể hiện rõ sự đổi mới theo hướng tiếp cận CĐR cũng như phát huy tối đa ưu điểm của HCTC giảm bớt giờ học lý thuyết trên lớp và tăng thời lượng thực hành, trải nghiệm sáng tạo cho SV trong quá trình phát triển NLHĐXH.

1.5. Kết quả thực nghiệm sư phạm đã khẳng định tính đúng đắn của các biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc mà chúng tôi đã đề xuất. Như vậy, biện pháp phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP là một hướng góp phần nâng cao chất lượng, hiệu quả dạy học ở các trường ĐHSP theo hướng CĐR, thực hiện mục tiêu nâng cao chất lượng đào tạo ở các trường đại học nói chung và ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc trong giai đoạn hiện nay.

2. Khuyến nghị

**** Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo***

- Bộ GD & ĐT cần có những văn bản chỉ đạo các trường, khoa sư phạm thực hiện đổi mới đồng bộ nội dung, chương trình đào tạo giáo viên theo hướng phát triển năng lực nghề nghiệp cốt lõi, năng lực chung trong đó có NLHĐXH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông hiện nay.

- Bộ GD & ĐT cần ban hành cơ chế phối hợp và giữa các trường ĐHSP với các trường phổ thông, mầm non vệ tinh thực hành tạo sự gắn kết giữa cơ sở đào tạo với các trường phổ thông, mầm non trong công tác đào tạo giáo viên đáp ứng với CĐR của giáo viên.

**** Đối với các trường đại học sư phạm***

- Phối hợp chặt chẽ với các trường phổ thông để xác định hồ sơ năng lực của SV tốt nghiệp theo CĐR đồng thời tạo môi trường hoạt động trải nghiệm sáng tạo nhằm phát triển NLHĐXH cho SV.

- Trong xây dựng và phát triển chương trình đào tạo cần giảm thời gian học lý thuyết, tăng thời gian thực hành, thực tế, gắn kết giữa học lý thuyết ở trường sư phạm với học nghề, học giao tiếp, tổ chức hoạt động dạy học, giáo dục ở trường phổ thông và trải nghiệm thực tiễn cuộc sống.

- Tăng cường cơ sở vật chất, trang thiết bị, phòng học để tổ chức đa dạng các loại hình hoạt động xã hội.

*** Đối với GV ở các trường ĐHSP**

- Giảng viên trường ĐHSP, khoa sư phạm cần trang bị cho SV một nền tảng học vấn rộng coi trọng kiến thức, kỹ năng chuyên môn nhưng không xem nhẹ kiến thức, kỹ năng xã hội và hoạt động xã hội, đặc biệt là kỹ năng làm việc với con người, cộng đồng.

- Trong quá trình giảng dạy, GV cần thiết kế đề cương môn học và tổ chức dạy học theo tiếp cận năng lực trong đó có NLHĐXH, thường xuyên đổi mới phương pháp dạy học, phương pháp, tiêu chí kiểm tra, đánh giá tạo ra môi trường trải nghiệm để SV có điều kiện phát triển NLHĐXH phù hợp với đặc điểm, điều kiện của khu vực miền núi phía Bắc. GV cần phát huy những lợi thế của đào tạo theo HCTC để phát triển NLHĐXH cho SV, có kế hoạch, biện pháp khắc phục những hạn chế của đào tạo theo HCTC trong phát triển NLHĐXH cho SV.

*** Đối với SV ở các trường ĐHSP**

- Mỗi SV tự tìm hiểu, nghiên cứu những phương pháp học tập tích cực phù hợp với bản thân không những đảm bảo trang bị cho mình về mặt kiến thức mà còn rèn luyện được các kỹ năng học tập theo hướng tiếp cận năng lực.

- Cần nhận thức được ý nghĩa của việc phát NLHĐXH đối với yêu cầu nghề giáo viên cũng như đòi hỏi của xã hội hiện đại.

- Luôn chủ động, tích cực trong mọi hoạt động học tập đồng thời tham gia vào nhiều loại hình hoạt động khác nhau nhằm tự tạo cho mình môi trường để rèn luyện NLHĐXH.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH CÔNG BỐ
LIÊN QUAN ĐẾN LUẬN ÁN**

1. Nguyễn Thị Tính, Hà Mỹ Hạnh (2010), “Phát triển kỹ năng hướng dẫn, tư vấn cho sinh viên thông qua dạy học môn Giáo dục học”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học nghiên cứu giảng dạy và ứng dụng Tâm lý học - Giáo dục học trong thời kỳ hội nhập quốc tế*, trường Đại học Sư Phạm Hà Nội, tháng 11/2010, tr. 567-569.
2. Nguyễn Bá Đức, Hà Mỹ Hạnh (2012), “Năng lực cốt vấn của giảng viên trong đào tạo theo học chế tín chỉ ở các trường Cao đẳng, Đại học”, *Tạp chí Giáo dục*, (283), tr. 39-40.
3. Hà Mỹ Hạnh (2013), “Phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm”, *Tạp chí Giáo dục*, (310), tr. 15-16.
4. Hà Mỹ Hạnh (2013), “Lịch sử nghiên cứu vấn đề năng lực hoạt động xã hội”, *Tạp chí Giáo dục*, (321), tr. 14-16.
5. Hà Mỹ Hạnh (2013), “Sự cần thiết phải phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên các trường Đại học sư phạm”, *Tạp chí Giáo dục*, (324), tr. 8-9.
6. Nguyễn Thị Tính, Hà Mỹ Hạnh (2014), “Phát triển chương trình đào tạo giáo viên theo hướng nghề nghiệp ứng dụng ở trường Đại Học Sư Phạm - Đại Học Thái Nguyên”, *Tạp chí Giáo dục*, số đặc biệt, tr. 15-16.
7. Hà Mỹ Hạnh (2014), “Thiết kế tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho sinh viên các trường Đại học sư phạm theo hướng phát triển năng lực hoạt động xã hội”, *Tạp chí Khoa học và Công nghệ - Đại Học Thái Nguyên*, (15), tr. 127-130.
8. Hà Mỹ Hạnh (2015), “Thực trạng phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên các trường Đại học sư phạm khu vực miền núi phía Bắc”, *Tạp chí Giáo dục*, (349), tr. 28-30.
9. Hà Mỹ Hạnh (2015), "Đa dạng hóa các hoạt động Đoàn, Hội theo hướng tiếp cận năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên đại học sư phạm", *Tạp chí Giáo dục*, (358), tr. 20-22.
10. Hà Mỹ Hạnh (2015), "Phát triển chương trình đào tạo giáo viên tiểu học theo hướng tiếp cận năng lực hoạt động xã hội", *Đánh giá học sinh tiểu học theo tiếp cận năng lực*, NXB Đại Học Thái Nguyên, tr. 249-256.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

I. Tiếng việt

1. Côvaliov A. G. (1971), *Tâm lý học cá nhân, tập 2*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
2. Ban chấp hành Trung Ương (2013), *Nghị quyết 29/TW tháng 11 năm 2013 về đổi mới căn bản toàn diện giáo dục Việt Nam*, Hà Nội, ngày 4 tháng 11 năm 2013.
3. Báo cáo của các Đoàn khảo sát Thực địa thuộc viện Hàn lâm Quốc gia Hoa Kỳ đệ trình cho Quỹ Giáo dục Việt Nam (2006), *Những quan sát về Giáo dục đại học trong các ngành công nghệ thông tin, kỹ thuật Điện - Điện tử - Viễn thông và vật lý tại một số trường Đại học tại Việt Nam, USA - Việt Nam*.
4. Trần Lê Bảo (2014), *Chương trình đào tạo Việt Nam học ở Việt Nam hiện nay*, <http://vns.hnue.edu.vn>.
5. Bernd Meier, Nguyễn Văn Cường (2011), *Cơ sở đổi mới phương pháp dạy học*, Potsdam - Hà Nội.
6. Nguyễn Thanh Bình (2004), “Đội ngũ giáo viên yếu tố góp phần tạo nên chất lượng giáo dục”, *Tạp chí Phát triển Giáo dục*, (102), tr. 19-21.
7. Nguyễn Thanh Bình (2009), *Giáo dục kỹ năng sống*, Giáo trình chuyên đề, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
8. Nguyễn Thị Bình (2013), *Nghiên cứu đề xuất các giải pháp cải cách công tác đào tạo bồi dưỡng giáo viên phổ thông*, (Báo cáo tổng kết của đề tài độc lập cấp nhà nước), Quỹ Phát triển Khoa học và Công nghệ Quốc gia - Quỹ Hòa bình và Phát triển Việt Nam, Hà Nội.
9. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2007), *Quy chế đào tạo đại học và cao đẳng hệ chính quy theo hệ thống tín chỉ ban hành theo Quyết định số 43/2007/QĐ-BGDĐT*, ngày 15/8/2007.
10. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2011), *Chương trình phát triển ngành sư phạm và các trường sư phạm từ năm 2011 đến năm 2020*, Theo QĐ số 6639/QĐ-BGDĐT, ngày 13/12/2011 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT.
11. Thích Thiện Chánh (2012), *Đề xuất một số hoạt động xã hội của Tăng Ni Sinh ở những trường Phật học*, <http://www.daophatngaynay.com>, 10/06/2012.
12. Nguyễn Hữu Châu (2007), *Đổi mới nội dung và phương pháp đào tạo giáo viên trung học cơ sở*, Bộ Giáo dục - Đào tạo, Hà Nội.

13. Chính phủ (2005), *Nghị quyết về đổi mới cơ bản và toàn diện giáo dục đại học Việt Nam giai đoạn 2006-2020*, Số 14/2005/NQ-CP của Chính phủ ban hành ngày 2/11/2005.
14. Vũ Quốc Chung (2012), *Tăng cường năng lực sư phạm cho giảng viên các trường đào tạo giáo viên phổ thông và trung cấp chuyên nghiệp*, NXB Giáo dục Việt Nam.
15. Phạm Khắc Chương, Cômenxki J. A. (1997), *Ông tổ của nền sư phạm cận đại*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
16. Cruchetxi V. A. (1981), *Những cơ sở tâm lý học sư phạm*, tập 2, NXB Giáo dục, Hà Nội.
17. Nguyễn Cương (1995), “Một số biện pháp phát triển học sinh năng lực giải quyết vấn đề trong dạy học hóa học ở trường phổ thông”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học: đổi mới phương pháp dạy học theo hướng hoạt động hóa người học*, trường Đại học Sư phạm Hà Nội, tr. 24-36.
18. Nguyễn Cương (2007), *Phương pháp dạy học hóa học ở trường phổ thông và Đại học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
19. Diễn đàn (2009), *Quan điểm đường lối của Đảng về giáo dục và Đào tạo*, <http://www.vn-zoom.com>, ngày 21/02/2009.
20. Phạm Tất Dong, Lê Ngọc Hùng (2001), *Xã hội học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
21. Dự án Phát triển GV THPT&TCCN (2013), *Chuẩn đầu ra trình độ đại học khối ngành sư phạm đào tạo giáo viên Trung học phổ thông*, NXB Văn hóa Thông tin.
22. Nguyễn Tuấn Dũng và Nguyễn Minh Hợp (2002), *Từ điển quản lý xã hội*, NXB Đại học Quốc Gia, Hà Nội.
23. Nguyễn Tiến Dũng - Hoàng Trí (2009), “Về một số phương pháp giảng dạy nhằm tích cực hoá người học trong học chế tín chỉ tại trường Đại học Sư phạm kỹ thuật TP Hồ Chí Minh”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học trường Đại học Huế*, tr. 84-89.
24. Vũ Dũng (2002), *Từ điển tâm lý học*, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội.
25. Tôn Thất Dụng (2009), “Đổi mới phương pháp dạy học trong đào tạo tín chỉ nhìn từ quyền lợi người học”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học trường Đại học Huế*, tr. 90-96.

26. Hồ Ngọc Đại (2008), *Giải pháp phát triển giáo dục: Từ góc nhìn nghiệp vụ sư phạm*, <http://www.tiasang.com.vn>, ngày 14/9/2008.
27. Nguyễn Văn Đản (2008), "Khả năng thích ứng học đường của học sinh phổ thông khi chuyển cấp", *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (36), tr. 48-52.
28. Đào tạo, *Bảy kỹ năng tối quan trọng cho sinh viên mới ra trường*, <http://kenhtuyensinh.vn>, ngày 4/03/2014.
29. 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 cấp Quốc gia, Hà Nội.
30. Trần Khánh Đức (2014), *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*, NXB Giáo dục Việt Nam.
31. Franz Emanuel Weinert (1998), *Sự phát triển nhận thức học tập và giảng dạy* (Việt Anh và Nguyễn Hoài Bảo dịch), NXB Giáo dục, Hà Nội.
32. Geoffrey Petty (2001), *Dạy học ngày nay*, NXB Stanley Thornes, dự án Việt-Bi.
33. Phạm Minh Hạc (2001), *Về phát triển toàn diện con người thời kì công nghiệp hóa, hiện đại hóa*, NXB Chính Trị Quốc Gia.
34. Phạm Minh Hạc (2013), *Triết lí giáo dục thế giới và Việt Nam*, NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
35. Nguyễn Thị Mỹ Hạnh, *Thực trạng giáo dục đào tạo đại học Việt Nam*, <http://www.ier.edu.vn>, ngày 21/04/2009.
36. Nguyễn Thị Thúy Hạnh (2011), "Thực trạng kỹ năng học tập hợp tác của sinh viên cao đẳng sư phạm", *Tạp chí Tâm lý học*, (8), tr. 149-153.
37. Bùi Hiền, Nguyễn Văn Giao, Nguyễn Hữu Quỳnh, Vũ Văn Tảo (2011), *Từ điển Giáo dục học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
38. Nguyễn Văn Hộ (2000), *Thích ứng sư phạm*, NXB Giáo dục.
39. Nguyễn Văn Hộ, Hà Thị Đức (2003), *Giáo dục học đại cương*, NXB Giáo dục.
40. Nguyễn Văn Hộ (2013), "Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên trong quá trình đào tạo ở các trường Đại học Sư phạm", *Kỷ yếu hội thảo khoa học, ĐHSP - ĐHTN*, tr. 2-8.
41. Trần Bá Hoành (2006), *Vấn đề giáo viên: Những nghiên cứu lí luận và thực tiễn*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

42. Bùi Văn Huệ, Đỗ Mộng Tuấn, Nguyễn Ngọc Bích (1995), *Tâm lý học xã hội*, NXB Hà Nội.
43. Trần Thị Thu Huệ (2012), *Phát triển một số năng lực của học sinh trung học phổ thông qua phương pháp và sử dụng thiết bị dạy học trong dạy học hóa học vô cơ*, Luận án tiến sĩ LL&PPDH bộ môn Hóa học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
44. Nguyễn Ngọc Hùng (2006), *Các giải pháp đổi mới quản lý dạy học thực hành theo tiếp cận năng lực thực hiện cho sinh viên sư phạm kỹ thuật*, Luận án tiến sĩ Quản lý giáo dục, Đại học Quốc gia, Hà Nội.
45. Vũ Xuân Hùng (2011), *Rèn luyện năng lực dạy học cho sinh viên đại học sư phạm kỹ thuật trong thực tập sư phạm theo tiếp cận năng lực thực hiện*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học, Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
46. Nguyễn Mai Hương (2011), *Quản lý quá trình dạy học và học theo học chế tín chỉ trong các trường đại học ở Việt Nam trong giai đoạn hiện nay*, LATS 05651.
47. Hội đồng Trung ương chỉ đạo biên soạn giáo trình quốc gia các bộ môn khoa học Mác - Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh (1999), *Giáo trình Mác - Lênin*, NXB Chính trị Quốc gia, Hà Nội.
48. Khoa Sư phạm Đại học Quốc gia Hà Nội (2004), *Một số vấn đề về giáo dục Đại học*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
49. Nguyễn Vĩnh Khương, Mai Mỹ Hạnh, Quang Thục Hảo, Huỳnh Văn Sơn (2013), “Thực trạng các vấn đề sinh viên trường Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh gặp phải trong thực tập đợt 1 theo hình thức gửi thẳng”, *Kỷ yếu hội thảo khoa học*, ĐHSP - ĐHTN, tr. 83-93.
50. Nguyễn Bá Kim, Bùi Huy Ngọc (2006), *Phương pháp dạy học đại cương môn toán*, NXB Đại học Sư Phạm, Hà Nội.
51. Nguyễn Hữu Lam (2003), *Bài giảng bằng nghiên cứu tình huống*, <http://baigiang.violet.vn>.
52. Nguyễn Hữu Lam (2004), "Mô hình năng lực trong giáo dục đào tạo và phát triển nguồn nhân lực", *Tạp chí Phát triển kinh tế*, (4), tr. 25- 29.
53. Phan Quế Lâm (2007), *Xây dựng nội dung, quy trình hình thành kỹ năng sư phạm theo chuẩn nghề nghiệp cho sinh viên ngành giáo dục tiểu học thông qua hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên*, Đề tài nghiên cứu Khoa học và Công nghệ cấp Bộ, Mã số B2006-27-19TĐ.

54. Nguyễn Thị Hà Lan (2010), "Xây dựng tình huống dạy học theo tiếp cận giải quyết vấn đề trong môn Giáo dục học", *Tạp chí giáo dục*, (251), tr. 27-32.
55. Nguyễn Văn Lê - Nguyễn Sinh Huy (2000), *Giáo dục học đại cương*, NXB Giáo dục.
56. Thu Loan (2011), *Bác ơi tìm Bác mệnh mông thế*, <http://www.baodienbienphu.info.vn>, ngày 31/12/2011.
57. Nguyễn Lộc, Vũ Quốc Chung (2011), *Kinh nghiệm quốc tế về phát triển chương trình giáo dục phổ thông*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.
58. Lê Phước Lộc, Đoàn Thị Kim Phượng, Nguyễn Văn Bảo (2000), "Dạy học khám phá", *Kỷ yếu hội thảo định hướng phát triển hóa học Việt Nam về lĩnh vực Giáo dục đào tạo*, Đại học Sư phạm thành phố Hồ Chí Minh, tr. 30-43.
59. Luật Giáo dục Đại học đã được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XIII, kỳ họp thứ 3 thông qua ngày 18 tháng 6 năm 2012 <http://vi.wikipedia.org>.
60. Nguyễn Hữu Lương (2002), *Dạy và học hợp với quy luật hoạt động trí óc*, NXB Văn hoá thông tin, Hà Nội.
61. Mác C. và Ăngghen (1993), *Mác C. và Ăngghen toàn tập*, NXB Chính trị Quốc Gia, Hà Nội.
62. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, tập 5, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
63. Hồ Chí Minh: *Toàn tập*, tập 6, NXB Chính trị quốc gia, Hà Nội.
64. Lưu Bá Minh (2004), *Vai trò, trách nhiệm của người thầy trong đổi mới phương pháp dạy Đại học*, Khoa Sư phạm Đại học Quốc gia, Hà Nội.
65. Nguyễn Tấn Minh (2010), "Module năng lực thực hiện trong đào tạo nghề cơ điện tử ở Việt Nam", *Tạp chí giáo dục*, (249), tr.27-31.
66. Biên Văn Minh (2009), *Thực trạng và giải pháp đào tạo NVSP ở các trường đại học sư phạm hiện nay trong xu thế hội nhập, toàn cầu hóa*, <http://www.dhsphue.edu.vn>, ngày 07/12/2009.
67. Dương Thị Nga (2012), *Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng sư phạm*, Luận án Tiến sĩ Giáo dục học, Trường ĐHS - ĐHTN.
68. Hà Thế Ngữ (2001), *Giáo dục học một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học Quốc gia, Hà Nội.

69. Lê Đức Ngọc (2004), *Giáo dục Đại học (Quan điểm và giải pháp)*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
70. Lê Đức Ngọc, Trần Hữu Hoan (2010), "Chuẩn đầu ra trong giáo dục đại học", *Tạp chí Khoa học Giáo dục*, (55), tr.19-24.
71. Nhut Ho & TS.Michelle Zira, "*Chuyển đổi sang hệ thống đào tạo tín chỉ tại Việt Nam: cơ hội và thách thức*", Tuyển tập các bài nghiên cứu về giáo dục quốc tế, tập 2.
72. Trần Thị Tuyết Oanh (2011), *Xây dựng và sử dụng bài tập thực hành môn Giáo dục học theo tiếp cận phát triển năng lực để rèn luyện kỹ năng nghề cho sinh viên đại học sư phạm*, Báo cáo tổng kết đề tài cấp Bộ, trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
73. Nguyễn Thị Quỳnh Phương (2012), *Rèn luyện kỹ năng học tập hợp tác cho SV ĐHSP trong hoạt động nhóm*, Luận án tiến sĩ Giáo dục học Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam.
74. Phạm Hồng Quang (2003), *Tổ chức dạy học cho học sinh dân tộc, miền núi*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.
75. Phạm Hồng Quang (2006), *Môi trường giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.
76. Phạm Hồng Quang (2011), *Giải pháp đào tạo giáo viên theo định hướng năng lực*, Trường ĐHSP - ĐHTN.
77. Phạm Hồng Quang (2013), *Phát triển chương trình đào tạo giáo viên - Những vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Đại học Thái Nguyên, Thái Nguyên.
78. Quyết định số 579 QĐ/TTg của Thủ Tướng Chính Phủ về việc phê duyệt, "*Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020*", <http://thuvienphapluat.vn>, ngày 19/4/2011.
79. Lê Hồng Sơn (2006), *Biện pháp phát triển kỹ năng hoạt động xã hội cho sinh viên trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên*, Trường ĐHSP - ĐHTN.
80. Huỳnh Văn Sơn (2012), *Kỹ năng giải quyết vấn đề của sinh viên trong thực tập sư phạm theo hình thức gửi thẳng*, Đề tài nghiên cứu khoa học cấp cơ sở, Trường Đại học Sư Phạm TP. Hồ Chí Minh.
81. Nguyễn Kim Sơn, *Đào tạo tín chỉ giúp sinh viên năng động*, <http://pda.vietbao.vn/Giao-duc>, ngày 24/01/1011.

82. Tạp chí cộng sản (2006), *Tư tưởng giáo dục của Hồ Chí Minh*, <http://dangcongsan.vn>, ngày 09/01/2006.
83. Nguyễn Thế Thắng, Hồ Chí Minh (2011), *Tư tưởng và tấm gương lớn về tình yêu thương con người và kính trọng nhân dân*, <http://www1.vinamarine.gov.vn>, ngày 16/02/2011.
84. Cao Thi Thặng (2010), “Một số vấn đề về dạy học theo góc và bước đầu triển khai áp dụng ở Việt Nam”, *Tạp chí Giáo dục*, (236), tr. 10-15.
85. Cao Thi Thặng (2010), “Một số vấn đề về dạy học theo hợp đồng và bước đầu triển khai áp dụng ở Việt Nam”, *Tạp chí Giáo dục*, (239), tr. 25-30.
86. Cao Thi Thặng (2010), “Một số biện pháp phát triển năng lực giải quyết vấn đề cho học sinh môn hóa học ở trường phổ thông”, *Tạp chí Khoa học Giáo dục*,(53), tr. 21-26.
87. Phạm Thị Thanh (2010), *Kinh nghiệm quốc tế về đào tạo phát triển năng lực nghề nghiệp giáo viên thông qua các trường phổ thông thực hành*, Viện Nghiên cứu Sư phạm, Trường Đại học Sư phạm, Hà Nội.
88. Nguyễn Thị Thanh (2013), *Dạy học theo hướng phát triển kỹ năng học tập hợp tác cho sinh viên sư phạm*, Luận án tiến sĩ giáo dục học, ĐHSP - ĐHTN.
89. Thủ tướng chính phủ (2012), *Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020*, <http://baodientu.chinhphu.vn>, ngày 18/6/2012.
90. Nguyễn Thị Tính (2010), *Biện pháp giáo dục kỹ năng sống cho học sinh thông qua dạy học môn đạo đức ở các trường tiểu học khu vực miền núi phía Bắc*, Báo cáo tổng kết đề tài - Thái Nguyên, năm 2010.
91. Nguyễn Thị Tính (2010), "Xây dựng và sử dụng bài tập thực hành trong dạy học đạo đức - một biện pháp giáo dục kỹ năng sống cho học sinh tiểu học", *Tạp chí giáo dục*, (232), tr. 20-21.
92. Nguyễn Thị Tính (2013), *Giáo dục học*, NXB Giáo dục Việt Nam.
93. Nguyễn Đức Trí (2010), *Giáo dục nghề nghiệp một số vấn đề lý luận và thực tiễn*, NXB Khoa học và Kỹ thuật.
94. Nguyễn Văn Tuấn (2008), *Phát triển chương trình đào tạo nghề*, Trường Đại học Sư phạm kỹ thuật, Thành phố Hồ Chí Minh.

95. Trần Anh Tuấn (2010), "Giáo dục kỹ năng sống: quan điểm thực tiễn và tầm nhìn chiến lược", *Tạp chí khoa học giáo dục*, (61), tr. 39-42.
96. Trần Anh Tuấn (2010), "Chương trình giáo dục kỹ năng sống trong thực tiễn đổi mới giáo dục hiện nay", *Tạp chí giáo dục*, (251), tr. 13-14.
97. Bùi Sỹ Tụng, Lê Kiến Thiết, Phan Nguyên Thái, Nguyễn Trọng Tiến (2007), *Hoạt động nghiệp vụ của đội thiếu niên tiên phong Hồ Chí Minh*, NXB Đại học Sư phạm.
98. Nguyễn Quang Uẩn, Trần Trọng Thủy (2009), *Tâm lý học đại cương*, NXB Đại học Sư phạm.
99. Phan Quốc Việt (2009), *Tóp 10 kỹ năng "mềm" để sống học tập và làm việc hiệu quả*, <http://www.dantri.com.vn>, ngày 3/8/2009.

II. Tiếng Anh

100. Administrator, A. X. Makarenko (1888 - 1939), <https://elib4u.wordpress.com>, Posted on June 8, 2012.
101. Altfest, K. C. (1977), *Robert Owen as an Educator*, Boston: Twayne.
102. Bio, *Thomas More - Biography, Philosopher, Lawyer, Saint, Journalist (1478-1535)*, <http://www.biography.com/people/thomas-more-9414278>.
103. Boahin, Peter Hofman, Adriaan W. H. (2012), "Implementation of innovations in higher education: the case of competency-based training in Ghana", Journal title: *Innovations in education and teaching international*, Journal number 03, August 2012, pp.48-56.
104. Jacobs G. M. & Hall S. (2002), *Methodology in language teaching: An anthology of current practice*, Cambridge University Press, Cambridge.
105. European Commission (2007), *Education and Training 2010 programme Cluster "Teachers and Trainers"*, Relationships between Teacher Education Institutions and Schools", Report on Peer Learning Activity held in Copenhagen, Denmark.
106. Matts Mattsson, Tor Vidar Eilertsen and Doreen Rorrison (2011), *A Practicum Turn in Teacher Education*, Sense Publishers.
107. OECD (2002), *Defintion and Seletion of Competencies: Theoretical and Conceptunal Foundation*, <http://www.oecd.org/dataoecd/47/61/35070367.pdf>

108. Partnership for 21st Century Skills (2009), *Learning Environments: A 21st Century Skills Implementation Guide*, AACTE.
109. Peter Stadler, *Pestalozzi - Geschichtliche Biographie*, 2 Bände. Verlag NZZ, Zürich 1988 (Band 1) und 1993 (Band 2).
110. Proceedings of the conference on competency-based training (1991), *Held at the National Centre for Competency Based Training 27-29 November 1991*, <http://jfmuller.faculty.noctrl.edu/toolbox/tasks.htm>.
111. Ramsden P. (1992), *Learning to teach in higher education*, London: Routledge.
112. Schleicher A. (2012), “*Preparing Teachers and Developing School Leaders for the 21st Century: Lessons from around the World*”, OECD Publishing.
113. Sheila Nataraj Kirby, Jennifer Sloan McCombs, Heather Barney, Scott Naftel (2006), *Reforming Teacher Education Something Old, Something New*, ACER Publisher.
114. Thomas D., Slilke H. (2011), *Structures and functions of competency-based education and training (CBET): a comparative perspective*, <http://star-www.inwent.org/dokumente/bib-2012/giz2012-0004en-competency-based-education-training.pdf>, date 12/12/2012.
115. Weiner, F.E (2011), *comparative performance measurement in schools*, Weinhei and Basejl: Beltz Verlag, pp. 17 - 31.
116. William E. B. (1982), *Handbook for developing competency-based training programs*, Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice - Ha.

III. Tiếng Trung

117. 省、高岩 (2011) 合作学习, 北京师范大学出版社
Liu Yu Sheng, Gao Yan (2011), *Học tập hợp tác*, NXB Đại học sư phạm, Bắc Kinh
118. 贞、郑群力 (2006), 合作学习设计, 中国国家出版社
Sheng Qun Li và Zheng Shu Zhen (2006), *Thiết kế học tập hợp tác*, NXB Giáo dục Triết Giang, Trung Quốc.
119. 詹星(2006), 论当代大学生合作精神的培养. 惠州学院学报, 第4期.
Zhan Xing (2006), "Luận về bồi dưỡng tinh thần hợp tác cho sinh viên hiện nay", *Tạp chí học viện Huệ Châu*, kỳ 4, năm 2006, tr. 102 -105.

PHỤ LỤC

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN*(Dành cho giảng viên)*

Để có cơ sở cho hoạt động đào tạo giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp, xin Thầy (Cô) vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.

1. Theo Thầy (Cô) việc phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm có ý nghĩa như thế nào? (Thầy (Cô) hãy cho điểm theo thứ tự từ thấp đến cao, thấp nhất cho 1 điểm, cao nhất cho 5 điểm)

Ý nghĩa	Cho điểm				
	1	2	3	4	5
1. Giúp sinh viên có năng lực tham gia hoạt động xã hội					
2. Giúp sinh viên khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên					
3. Giúp sinh viên có kỹ năng giao tiếp					
4. Giúp sinh viên tự tin trong giao tiếp					
5. Giúp sinh viên có kỹ năng thích ứng					

2. Trong chương trình đào tạo và hoạt động giáo dục của nhà trường, Thầy (Cô) đã trang bị cho SV những kiến thức nào sau đây và kết quả trang bị đạt ở mức độ nào?

Kiến thức đã được trang bị	Mức độ				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Kiến thức thuộc lĩnh vực chính trị xã hội					
2. Kiến thức thuộc lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật					
3. Kiến thức thuộc lĩnh vực thể dục, thể thao					
4. Kiến thức thuộc lĩnh vực lao động					
5. Kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp					
6. Kiến thức về làm việc giữa con người với con người					

3. Trong chương trình đào tạo và hoạt động giáo dục của nhà trường, Thầy (Cô) đã rèn luyện cho sinh viên những kĩ năng nào sau đây và kết quả rèn luyện đạt ở mức độ nào?

Kĩ năng đã được rèn luyện	Mức độ				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Kĩ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính)					
2. Kĩ năng tư duy và giải quyết vấn đề					
3. Kĩ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau.					
4. Kĩ năng thể hiện phẩm chất cá nhân					
5. Kĩ năng tổ chức hoạt động					
6. Kĩ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia					

4. Trong chương trình đào tạo và hoạt động giáo dục của nhà trường, Thầy (Cô) đã bồi dưỡng cho sinh viên thái độ nào sau đây và kết quả bồi dưỡng đạt ở mức độ nào?

Thái độ đã được bồi dưỡng	Mức độ				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động					
2. Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động					
3. Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động					
4. Lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp					
5. Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động					
6. Tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức					

5. Thầy (Cô) đã sử dụng những phương pháp nào sau đây để phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm? Mức độ sử dụng?

Phương pháp	Mức độ				
	Rất thường xuyên	Tương đối thường xuyên	Thỉnh thoảng	Hiếm khi	Không bao giờ
1. Phương pháp thảo luận nhóm					
2. Phương pháp nêu vấn đề					
3. Phương pháp dự án					
4. Phương pháp nghiên cứu tình huống					
5. Phương pháp tự trải nghiệm					
6. Phương pháp giao công việc					
7. Phương pháp học qua thực tế					
8. Phương pháp rèn luyện					
9. Phương pháp khác...					

6. Theo Thầy (Cô) việc phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm được tiến hành bằng những con đường nào sau đây? Kết quả đạt được ở mức độ nào?

Các con đường	Mức độ				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Dạy học trên lớp					
2. Hoạt động ngoại khóa môn học					
3. Hoạt động tự học					
4. Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp					
5. Hoạt động trải nghiệm thực tiễn					
6. Thực hành, thực tế chuyên môn					
7. Các con đường khác.....					

7. Theo Thầy (Cô) phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ có ưu và nhược điểm gì trong việc phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm?

Đào tạo theo hệ thống tín chỉ	Ưu điểm	Nhược điểm
1. Giúp sinh viên năng động, chủ động và tích cực hơn trong học tập		
2. Rèn luyện cho sinh viên một số kỹ năng của hoạt động xã hội: lập kế hoạch, tự tổ chức, làm việc nhóm, giao tiếp vv..		
3. Mô hình lớp sinh viên bị phá vỡ làm hạn chế kỹ năng giao tiếp và chia sẻ giữa sinh viên với nhau		
4. Sinh viên lo học cải thiện, nâng điểm, học vượt nên ít quan tâm đến rèn luyện năng lực hoạt động xã hội		
5. Sinh viên ít quan tâm đến hoạt động chung của lớp, của khoa và của trường		
6. Năng lực hoạt động xã hội của sinh viên ít được giảng viên quan tâm		

8. Trong quá trình phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm khu vực miền núi Phía Bắc trong đào tạo theo hệ thống tín chỉ Thầy (cô) gặp những khó khăn gì?

Khó khăn	Mức độ				
	Rất khó khăn	Tương đối khó khăn	Bình thường	Ít khó khăn	Không khó khăn
1. Thiết kế bài dạy gắn với phát triển NLHĐXH cho sinh viên					
2. Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của sinh viên					
3. Tổ chức các hoạt động xã hội					
4. Thời gian eo hẹp					
5. Cơ sở, vật chất, trang thiết bị, phòng học...					
6. Sinh viên chưa tích cực, thiếu kỹ năng hoạt động xã hội					
7. Đánh giá năng lực của từng sinh viên					
8. Phối hợp các lực lượng giáo dục					
9. Khó khăn khác.....					

9. Thầy (Cô) đánh giá năng lực hoạt động xã hội của sinh viên sư phạm Miền Núi Phía Bắc hiện nay như thế nào?

Năng lực hoạt động xã hội	Lựa chọn
1. Mới chỉ có tri thức chưa có kỹ năng hoạt động xã hội	
2. Bước đầu có kỹ năng cơ bản nhưng chưa thành thạo về kỹ năng hoạt động xã hội	
3. Đã có kỹ năng về hoạt động xã hội nhưng chưa thích tham gia các hoạt động	
4. Nắm vững tri thức, kỹ năng hoạt động xã hội và có nhu cầu được tham gia các hoạt động xã hội	
5. Có kiến thức, kỹ năng, nhu cầu tham gia hoạt động xã hội và mong muốn, thu hút người khác cùng tham gia	

Xin Thầy (Cô) cho biết đôi điều về bản thân:

Tuổi..... Trình độ chuyên môn.....Số năm công tác.....

Khoa..... Trường.....

Xin chân thành cảm ơn Thầy (Cô) !

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dành cho sinh viên)

Để có cơ sở cho hoạt động đào tạo giáo viên theo chuẩn nghề nghiệp, xin bạn vui lòng cho biết ý kiến của mình bằng cách đánh dấu X vào ô thích hợp.

Câu 1. Theo bạn việc phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm có ý nghĩa như thế nào? (Hãy cho điểm theo thứ tự từ thấp đến cao, thấp nhất cho 1 điểm, cao nhất cho 5 điểm)

Ý nghĩa	Cho điểm				
	1	2	3	4	5
1. Giúp sinh viên có năng lực tham gia hoạt động xã hội					
2. Giúp sinh viên khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp giáo viên					
3. Giúp sinh viên có kỹ năng giao tiếp					
4. Giúp sinh viên tự tin trong giao tiếp					
5. Giúp sinh viên có kỹ năng thích ứng					

Câu 2. Trong chương trình đào tạo và hoạt động giáo dục của nhà trường, bạn đã được trang bị những kiến thức nào sau đây và kết quả trang bị đạt ở mức độ nào?

Nội dung kiến thức đã được trang bị	Kết quả				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Kiến thức thuộc lĩnh vực chính trị xã hội					
2. Kiến thức thuộc lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật					
3. Kiến thức thuộc lĩnh vực thể dục, thể thao					
4. Kiến thức thuộc lĩnh vực lao động					
5. Kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp					
6. Kiến thức về làm việc giữa con người với con người					

Câu 3. Trong chương trình đào tạo và hoạt động giáo dục của nhà trường, bạn đã được rèn luyện những kỹ năng nào sau đây và kết quả rèn luyện đạt ở mức độ nào ?

Kỹ năng đã được rèn luyện	Mức độ				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Kỹ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính)					
2. Kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề					
3. Kỹ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau.					
4. Kỹ năng thể hiện phẩm chất cá nhân					
5. Kỹ năng tổ chức hoạt động					
6. Kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia					

Câu 4. Trong chương trình đào tạo và hoạt động giáo dục của nhà trường, bạn đã được bồi dưỡng những thái độ nào sau đây và kết quả bồi dưỡng đạt ở mức độ nào?

Thái độ đã được bồi dưỡng	Mức độ				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động					
2. Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động					
3. Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động					
4. Lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp					
5. Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động					
6. Tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức					

Câu 5. Theo bạn việc phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm được tiến hành bằng những phương pháp nào sau đây? Mức độ thực hiện?

Phương pháp	Mức độ				
	Rất thường xuyên	Tương đối thường xuyên	Thỉnh thoảng	Hiếm khi	Không bao giờ
1. Phương pháp thảo luận nhóm					
2. Phương pháp nêu vấn đề					
3. Phương pháp dự án					
4. Phương pháp nghiên cứu tình huống					
5. Phương pháp tự trải nghiệm					
6. Phương pháp giao công việc					
7. Phương pháp học qua thực tế					
8. Phương pháp rèn luyện					
9. Phương pháp khác...					

Câu 6. Theo bạn việc phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm được tiến hành bằng những con đường nào sau đây? Kết quả của đạt được ở mức độ nào?

Các con đường	Mức độ				
	Cao	Tương đối cao	Trung bình	Tương đối thấp	Thấp
1. Dạy học trên lớp					
2. Hoạt động ngoại khóa môn học					
3. Hoạt động tự học					
4. Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp					
5. Hoạt động trải nghiệm thực tiễn					
6. Thực hành, thực tế chuyên môn					
7. Các con đường khác.....					

Câu 7. Theo bạn phương thức đào tạo theo hệ thống tín chỉ có ưu và nhược điểm gì trong việc phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên sư phạm ?

Đào tạo theo hệ thống tín chỉ	Ưu điểm	Nhược điểm
1. Giúp sinh viên năng động, chủ động và tích cực hơn trong học tập		
2. Rèn luyện cho sinh viên một số kỹ năng của hoạt động xã hội: lập kế hoạch, tự tổ chức, làm việc nhóm, giao tiếp vv..		
3. Mô hình lớp sinh viên bị phá vỡ làm hạn chế kỹ năng giao tiếp và chia sẻ giữa sinh viên với nhau		
4. Sinh viên lo học cải thiện, nâng điểm, học vượt nên ít quan tâm đến rèn luyện năng lực hoạt động xã hội		
5. Sinh viên ít quan tâm đến hoạt động chung của lớp, của khoa và của trường		
6. Năng lực hoạt động xã hội của sinh viên ít được giảng viên quan tâm		

Câu 8. Những khó khăn mà bạn gặp phải trong quá trình tham gia hoạt động xã hội?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

Câu 9. Bạn hãy tự đánh giá về năng lực hoạt động xã hội của bản thân:

<i>Năng lực hoạt động xã hội</i>	Lựa chọn
1. Mới chỉ có tri thức chưa có kỹ năng hoạt động xã hội	
2. Bước đầu có kỹ năng cơ bản nhưng chưa thành thạo về kỹ năng hoạt động xã hội	
3. Đã có kỹ năng về hoạt động xã hội nhưng chưa thích tham gia các hoạt động	
4. Nắm vững tri thức, kỹ năng hoạt động xã hội và có nhu cầu được tham gia các hoạt động xã hội	
5. Có kiến thức, kỹ năng, nhu cầu tham gia hoạt động xã hội và mong muốn, thu hút người khác cùng tham gia	

Xin bạn cho biết đôi điều về bản thân:

Lớp..... sinh viên năm thứ

Khoa..... Trường.....

Xin chân thành cảm ơn bạn !

PHIẾU TRƯNG CẦU Ý KIẾN

(Dùng trước và sau thực nghiệm)

Để phục vụ cho việc nghiên cứu tìm ra những biện pháp phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên ĐHSP nhằm nâng cao chất lượng dạy và học trong các trường ĐHSP, xin bạn vui lòng đọc kỹ những câu hỏi sau đây và cho biết ý kiến của mình bằng cách khoanh tròn vào ý phù hợp nhất.

Bạn đánh giá như thế nào về kỹ năng hoạt động xã hội của bản thân? (Khoanh tròn vào mức độ mà bạn cho là phù hợp nhất: 1- Mức độ thấp; 2- Tương đối thấp; 3- Trung bình; 4- Tương đối cao; 5- Mức độ cao)

Kỹ năng hoạt động xã hội	Mức độ				
	1	2	3	4	5
1. Kỹ năng tham gia các hoạt động xã hội					
- Kỹ năng nhận diện các lực lượng cùng tham gia					
- Kỹ năng phối hợp các lực lượng xã hội cùng tham gia					
- Kỹ năng xây dựng và phát triển các hoạt động tập thể					
- Kỹ năng giao tiếp					
- Kỹ năng hợp tác chia sẻ					
2. Kỹ năng tổ chức các hoạt xã hội	1	2	3	4	5
- Kỹ năng thiết kế một số hoạt động					
- Kỹ năng tổ chức, chỉ đạo, điều khiển.					
- Kỹ năng đánh giá, rút kinh nghiệm quá trình tổ chức hoạt động					
- Kỹ năng thuyết phục những người khác cùng tổ chức hoạt động					
3. Kỹ năng vận động người khác tham gia các hoạt động xã hội	1	2	3	4	5
- Kỹ năng nhận diện đối tượng cần thuyết phục					
- Kỹ năng giao tiếp					
- Kỹ năng thuyết phục, cảm hóa					
- Kỹ năng tuyên truyền, vận động					

Xin chân thành cảm ơn bạn !

**PHIẾU QUAN SÁT NĂNG LỰC, THÁI ĐỘ, TINH THẦN
THAM GIA VÀ TỔ CHỨC CÁC HOẠT ĐỘNG**

(Dành cho GV trong quá trình TN)

Tên hoạt động..... Nhóm.....

A. Đánh giá NLHDXH

Năng lực	Đạt được	Biểu hiện
1. Nhóm kĩ năng tham gia các hoạt động		
1.1. Kĩ năng nhận diện các lực lượng cùng tham gia	<input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
1.2. Kĩ năng phối hợp các lực lượng xã hội cùng tham gia	<input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
1.3 Kĩ năng xây dựng và phát triển các hoạt động tập thể	<input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
1.4 Kĩ năng giao tiếp	<input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
1.5 Kĩ năng hợp tác chia sẻ	<input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp

Năng lực	Đạt được	Biểu hiện
2. Nhóm kĩ năng tổ chức các hoạt động		
2.1. Kĩ năng thiết kế một số hoạt động	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
2.2. Kĩ năng tổ chức, chỉ đạo, điều khiển.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
2.3. Kĩ năng đánh giá, rút kinh nghiệm quá trình tổ chức hoạt động	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
2.4. Kĩ năng thuyết phục những người khác cùng tổ chức hoạt động	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
3. Nhóm kĩ năng vận động người khác tham gia các hoạt động		
3.1. Kĩ năng đối tượng cần thuyết phục	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
3.2. Kĩ năng giao tiếp	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
3.3. Kĩ năng thuyết phục, cảm hóa	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp
3.4. Kĩ năng tuyên truyền, vận động	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Cao <input type="checkbox"/> Tương đối cao <input type="checkbox"/> Trung bình <input type="checkbox"/> Tương đối thấp <input type="checkbox"/> Thấp

II. Thái độ và tinh thần

Thái độ và tinh thần	Đạt được	Biểu hiện
1. Tính xây dựng	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Tương đối tốt <input type="checkbox"/> Bình thường <input type="checkbox"/> Chưa tốt <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không tốt
2. Tính giúp đỡ, ủng hộ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Tương đối tốt <input type="checkbox"/> Bình thường <input type="checkbox"/> Chưa tốt <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không tốt
3. Tính chung sức	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Tương đối tốt <input type="checkbox"/> Bình thường <input type="checkbox"/> Chưa tốt <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không tốt
4. Tính tham dự	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Tương đối tốt <input type="checkbox"/> Bình thường <input type="checkbox"/> Chưa tốt <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không tốt
5. Tính động viên, khích lệ	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> Tốt <input type="checkbox"/> Tương đối tốt <input type="checkbox"/> Bình thường <input type="checkbox"/> Chưa tốt <input type="checkbox"/> Hoàn toàn không tốt

Ngày.....Tháng.....Năm 20....

Người quan sát

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
KHOA TÂM LÝ - GIÁO DỤC
BỘ MÔN GIÁO DỤC HỌC**

**ĐỀ CƯƠNG MÔN HỌC
GIÁO DỤC HỌC**

SỐ TÍN CHỈ: 04

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
KHOA TÂM LÝ GIÁO DỤC
BỘ MÔN GIÁO DỤC HỌC

Khóa đào tạo: Cử nhân sư phạm (Toán, Lý, Hóa, Sinh, Ngữ văn, Lịch sử, Giáo dục chính trị, Giáo dục Tiểu học, Giáo dục thể dục thể thao, Giáo dục mầm non, Giáo dục THCS, Bộ môn nghệ thuật)

Môn học: *Giáo dục học*

Mã môn học: PEP141

Năm thứ: 2

Học kỳ: 3

Môn học: **Bắt buộc**
 Tự chọn

1. Thông tin về giảng viên

1. *TS. Nguyễn Thị A*

Điện thoại:..

E-mail:...

Phòng :...

2. *Ths. Nguyễn Thị B*

Điện thoại: ...

E-mail:...

Phòng :...

3. *TS. Nguyễn Văn C*

Điện thoại: ...

E-mail: ...

Phòng :...

Địa chỉ làm việc ngoài giờ lên lớp: Văn phòng khoa TLGD

Trường Đại học sư phạm - ĐHTN, Khoa Tâm lý Giáo dục

Phòng 308 nhà A4.

Điện thoại:

Giờ làm việc: 8h00-17h00 hàng ngày (trừ thứ bảy, chủ nhật và ngày lễ)

1. Các môn học trước

- *Tâm lý học*

2. Các môn học kế tiếp

Phương pháp dạy học các môn Toán, Lý, Hoá, Sinh, Ngữ văn, Lịch sử, GDCD, ...

3. Mục tiêu chung của môn học

Sau khi kết thúc môn học, người học cần đạt những mục tiêu sau:

3.1. Mục tiêu nhận thức

Nắm vững những kiến thức cơ bản về Giáo dục học: Mọi quan hệ giữa giáo dục với sự phát triển xã hội, phát triển cá nhân, các nhân tố ảnh hưởng tới quá trình hình thành phát

triển nhân cách con người, mục tiêu, nguyên lý giáo dục, nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường phổ thông, trường mầm non. Hiểu về đặc điểm lao động sư phạm của người giáo viên, nắm vững chuẩn nghề nghiệp giáo viên các cấp và yêu cầu đối với giáo viên trong phát triển nghề nghiệp, nắm vững và vận dụng được những vấn đề cơ bản về dạy học, giáo dục trong thực hiện nhiệm vụ dạy học, giáo dục ở trường phổ thông và trường mầm non.

3.2. Mục tiêu kỹ năng

Vận dụng được những kiến thức về giáo dục học để giải thích các vấn đề tồn tại trong thực tiễn giáo dục nhà trường, gia đình và xã hội, biết vận dụng kiến thức về nhân cách người giáo viên để rèn luyện phẩm chất, kỹ năng nghề nghiệp trong hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên. Vận dụng được kiến thức lý luận dạy học trong thiết kế bài giảng, tổ chức dạy học và kiểm tra, đánh giá kết quả môn học, vận dụng kiến thức về lý luận giáo dục để thiết kế, tổ chức các hoạt động giáo dục và công tác chủ nhiệm lớp ở trường phổ thông và trường mầm non.

3.3. Mục tiêu ý thức, thái độ nghề nghiệp

Có ý thức thái độ tích cực và tính sẵn sàng trong nghiên cứu môn học, tích cực tập luyện, rèn luyện hoàn thiện nhân cách người giáo viên, tích cực vận dụng kiến thức giáo dục học trong nghiên cứu phương pháp giảng dạy bộ môn và rèn luyện NVSPTX.

4. Mục tiêu nhận thức chi tiết

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
1. GIÁO DỤC HỌC LÀ MỘT KHOA HỌC VỀ GIÁO DỤC CON NGƯỜI	<p>IA1. Nêu được tính quy định của xã hội đối với giáo dục</p> <p>IA2. Nêu được các chức năng xã hội của giáo dục.</p> <p>IA3. Mô tả được đối tượng, nhiệm vụ nghiên cứu của GDH.</p> <p>IA4. Nêu được cấu trúc của quá trình giáo dục</p>	<p>IB1. Phân tích được tính lịch sử và tính giai cấp của giáo dục.</p> <p>IB2. Phân tích được mối quan hệ giữa các chức năng xã hội của giáo dục với sự phát triển của xã hội.</p> <p>IB3. Phân tích cấu trúc của quá trình giáo dục (nghĩa rộng); Vẽ sơ đồ mối quan hệ cấu trúc của QTGD (nghĩa rộng).</p> <p>IB4. Phân tích các đặc điểm của quá trình giáo dục.</p>	<p>IC1. Giải thích và đánh giá được mối quan hệ biện chứng giữa giáo dục và xã hội.</p> <p>IC2. Giải thích được các vấn đề đổi mới phát triển chương trình, nội dung giáo dục, sách giáo khoa, phương pháp dạy học, giáo dục vv...</p> <p>IC3. Đánh giá mối quan hệ giữa quá trình dạy học và quá trình giáo dục trong nhà trường hiện nay.</p> <p>I. C4. Xác định một số vấn đề cần nghiên cứu để đổi mới giáo</p>

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
	<p>IA5. Mô tả được các đặc điểm của quá trình giáo dục</p> <p>IA6. Mô tả được các phương pháp nghiên cứu của GDH</p> <p>IA7. Nhận diện được xu thế phát triển của giáo dục hiện nay</p>	<p>IB5. Xác định được các phương pháp nghiên cứu cho một đề tài nghiên cứu KHGD</p>	<p>dục phổ thông hiện nay.</p>
<p>2. GIÁO DỤC VÀ SỰ PHÁT TRIỂN NHÂN CÁCH</p>	<p>IIA1. Nêu được khái niệm con người, nhân cách, sự hình thành và phát triển nhân cách</p> <p>IIA2. Nêu được khái niệm di truyền, môi trường, giáo dục</p> <p>IA3. Mô tả được vai trò của các yếu tố di truyền, môi trường, giáo dục, hoạt động đối với sự phát triển nhân cách</p> <p>IIA4. Mô tả được vai trò của giáo dục theo các giai đoạn phát triển nhân cách của trẻ.</p>	<p>II B1. Phân tích được vai trò của Di truyền đối với sự phát triển nhân cách</p> <p>II B2. Phân tích được vai trò của môi trường đối với sự phát triển nhân cách</p> <p>II B3. Phân tích được vai trò của giáo dục đối với sự phát triển nhân cách.</p> <p>II.B4. Phân tích được tác động của giáo dục đối với di truyền, môi trường, hoạt động cá nhân trong quá trình phát triển nhân cách con người.</p>	<p>IIC1. Đánh giá, giải thích được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về ảnh hưởng của di truyền đối với sự phát triển cá nhân.</p> <p>IIC2. Đánh giá, giải thích được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về ảnh hưởng của môi trường đối với sự phát triển cá nhân.</p> <p>IC3.Đánh giá, giải thích được một số vấn đề lý luận và thực tiễn về ảnh hưởng của môi trường đối với sự phát triển cá nhân.</p> <p>IC4. Giải thích được cơ sở khoa học của việc tổ chức dạy học theo lứa tuổi.</p>
<p>3. MỤC ĐÍCH VÀ NHIỆM VỤ GIÁO DỤC</p>	<p>IIIA1. Nêu được khái niệm mục đích và mục tiêu giáo dục</p>	<p>IIIB1. Phân biệt được mục đích và mục tiêu giáo dục</p>	<p>IIIC1. Đánh giá việc thực hiện mục tiêu giáo dục tổng quát</p>

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
	<p>IIIA2. Mô tả được mục tiêu giáo dục tổng quát của nền giáo dục Việt Nam hiện nay</p> <p>IA3. Nêu được các nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường</p> <p>IA4. Nêu được nguyên lý giáo dục</p> <p>IA5. Mô tả được cơ cấu hệ thống giáo dục quốc dân Việt Nam.</p>	<p>IIIB2. Vẽ sơ đồ biểu thị mối quan hệ mỗi quan hệ của mục tiêu giáo dục tổng quát</p> <p>IIIB3. Phân tích được các nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường.</p> <p>III.B4. Phân tích nguyên lý giáo dục và phương hướng thực hiện các nguyên lý giáo dục.</p>	<p>của nước ta hiện nay</p> <p>IIIC2. Đánh giá việc thực hiện các nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường hiện nay.</p> <p>III.C3. Đánh giá việc quán triệt nguyên lý giáo dục trong các nhà trường hiện nay.</p>
<p>4. NGƯỜI GIÁO VIÊN VÀ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP</p>	<p>IVA1. Nêu được những yêu cầu về nhân cách của người GV</p> <p>IVA2. Liệt kê được các chức năng của người GVCNL.</p> <p>IVA3. Mô tả được các tiêu chuẩn, tiêu chí về Chuẩn nghề nghiệp GV các cấp.</p> <p>IVA4. Mô tả được đặc điểm của lao động sư phạm.</p> <p>IVA5. Mô tả được các nhiệm vụ của GVCN theo điều lệ nhà trường</p> <p>I.V6. Mô tả được nội dung công tác của GVCNL</p>	<p>IVB1. Phân tích yêu cầu về phẩm chất, năng lực đối với người GV</p> <p>IVB2. Phân tích đặc điểm của lao động sư phạm, giải thích vì sao lao động sư phạm là dạng lao động có tính chất đặc thù.</p> <p>IVB3. Phân tích các chức năng của GV CNL</p> <p>I</p> <p>VB4. Phân tích các nội dung công tác của GVCNL.</p> <p>IVB5. Phân tích các phương pháp công tác của GVCNL.</p> <p>IVB6. Phân tích mối quan hệ giữa nhà trường, gia đình và xã</p>	<p>IVC1. Đánh giá về vai trò của người GV trong công tác giáo dục học sinh</p> <p>IVC2. Sơ bộ phác thảo cấu trúc của 1 bản kế hoạch chủ nhiệm lớp (cho một học kỳ)</p> <p>IVC3. Thiết kế bảng hỏi thu thập thông tin về học sinh và gia đình học sinh của lớp chủ nhiệm.</p> <p>IVC4. Xây dựng kế hoạch tổ chức họp phụ huynh học sinh.</p> <p>IVC5: Thiết kế một hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp</p> <p>IVC6. Thiết kế kịch bản 01 hoạt động sinh hoạt tập thể lớp cuối</p>

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
	<p>IVA7. Mô tả được các phương pháp giáo dục học sinh của GVCNL</p>	<p>hội trong giáo dục học sinh.</p> <p>IVB7. Phân tích thế mạnh của từng phương pháp giáo dục trong giáo dục học sinh lớp chủ nhiệm.</p>	<p>tuần.</p> <p>IVC7. Đánh giá được thực trạng sử dụng một số phương pháp giáo dục học sinh trong nhà trường hiện nay.</p>
<p>5. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN DẠY HỌC</p>	<p>VA1. Nêu được Khái niệm, nhiệm vụ dạy học.</p> <p>VA2. Mô tả được bản chất, động lực, logic của QTDH</p> <p>VA3. Nêu được hệ thống nguyên tắc dạy học</p> <p>VA4. Liệt kê được các phương pháp dạy học</p> <p>VA5. Mô tả được từng phương pháp dạy học cụ thể</p> <p>VA6. Liệt kê và mô tả được các hình thức tổ chức dạy học</p>	<p>VB1. Phân tích được mối quan hệ giữa các nhiệm vụ dạy học.</p> <p>VB2. Phân tích bản chất, động lực của quá trình dạy học ở nhà trường phổ thông</p> <p>VB3. Phân tích được nội dung và biện pháp thực hiện từng nguyên tắc dạy học.</p> <p>VB4. Lý giải được tại sao giáo viên phải quán triệt các nguyên tắc DH trong QTDH</p> <p>VB5. Phân tích được ưu, nhược điểm và yêu cầu sư phạm của từng phương pháp dạy học.</p> <p>VB6. Lý giải được tại sao trong QTDH giáo viên phải phối hợp các PPDH với nhau và cơ sở để phối hợp các phương pháp.</p> <p>VB7. Phân tích được đặc điểm của từng hình thức tổ chức dạy học.</p> <p>VB8. Lý giải được tại sao Lớp - Bài là hình thức tổ chức dạy học</p>	<p>VC1. Chứng minh được: Dạy học là một quá trình phát triển biến chứng</p> <p>VC2. Bình luận và đánh giá được việc sử dụng PPDH của GV trong giờ dạy.</p> <p>VC3. Xây dựng được tiến trình dạy học tương ứng với từng loại bài học.</p> <p>VC4. Bước đầu thiết kế bài học theo hình thức tổ chức dạy học lớp bài.</p> <p>VC5. Xác định nhiệm vụ dạy học cho một bài học</p> <p>VC6. Xây dựng động lực cho một bài học.</p> <p>VC7. Lựa chọn phương pháp dạy học cho một bài học.</p>

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
		<p>ơ bản nhất nhưng không phải là duy nhất.</p> <p>VB9. Phân tích được mối quan hệ giữa các hình thức tổ chức dạy học.</p>	
<p>6. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN GIÁO DỤC</p>	<p>VIA1. Trình bày được Khái niệm, đặc điểm của QTGD.</p> <p>VIA 2. Mô tả được bản chất, động lực, logic của QTGD</p> <p>VIA3. Trình bày được hệ thống nguyên tắc GD</p> <p>VIA4. Mô tả được các nhóm phương pháp GD và chức năng đặc thù của từng nhóm phương pháp.</p> <p>VIA5: Mô tả được vai trò của các lực lượng xã hội trong giáo dục học sinh.</p> <p>VIA6: Mô tả được mối quan hệ giữa nhà trường với gia đình và các tổ chức xã hội để giáo dục học sinh.</p>	<p>VIB1. Phân tích được những đặc điểm của QTGD và rút ra KLSP cần thiết.</p> <p>VIB2. Phân tích được nội dung và biện pháp thực hiện từng nguyên tắc dạy học.</p> <p>VIB3. Lý giải được tại sao giáo viên phải quán triệt các nguyên tắc DH trong QTDH</p> <p>VIB4. Phân tích được ưu, nhược điểm và yêu cầu sư phạm của từng phương pháp GD.</p> <p>VIB5. Lý giải được tại sao trong QTGD nhà GD phải phối hợp các PPGD và cơ sở để phối hợp các phương pháp.</p> <p>VIB6. Phân tích được mối quan hệ giữa nhà trường với gia đình và xã hội trong giáo dục học sinh.</p>	<p>VIC1. Đánh giá được tính hợp lý trong sử dụng một số phương pháp giáo dục thông qua tình huống giáo dục.</p> <p>VIC2. Vận dụng các nguyên tắc và phương pháp giáo dục vào phân tích và giải quyết các tình huống giáo dục.</p> <p>VIC3. Thiết kế hoạt động giáo dục có sử dụng PPGD.</p> <p>VIC4. Giải thích được vì sao cần phối hợp giữa nhà trường gia đình và xã hội để giáo dục học sinh.</p>

5. Tổng hợp mục tiêu

- Mục tiêu nhận thức: **67**

BẢNG TỔNG HỢP MỤC TIÊU

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III	Tổng
Nội dung 1	7	5	4	16
Nội dung 2	4	4	4	12
Nội dung 3	4	4	3	11
Nội dung 4	7	7	7	21
Nội dung 5	6	9	7	22
Nội dung 6	6	6	4	10
Tổng	33	36	29	99

6. Tóm tắt nội dung

Môn học Giáo dục học là môn học nghiệp vụ đặc biệt quan trọng trong hệ thống các trường đào tạo ngành sư phạm, cung cấp những kiến thức lý luận cơ bản về khoa học giáo dục trước khi người học được tiếp cận với các môn học đặc thù về phương pháp dạy học bộ môn, rèn luyện nghiệp vụ sư phạm. Môn học được thiết kế gồm 3 phần nội dung lớn: *Giáo dục đại cương, Những vấn đề cơ bản về lý luận dạy học và Lý luận giáo dục.*

7. Nội dung chi tiết

Chương 1. GIÁO DỤC HỌC LÀ KHOA HỌC VỀ GIÁO DỤC CON NGƯỜI

1.1. Giáo dục là hiện tượng xã hội đặc biệt

1.1.1. Sự nảy sinh và phát triển của giáo dục .

1.1.2. Tính quy định của xã hội đối với giáo dục

1.1.3. Các chức năng xã hội của giáo dục

1.2. Đối tượng, nhiệm vụ và phương pháp nghiên cứu giáo dục học

1.2.1. Đối tượng nghiên cứu của Giáo dục học

1.2.2. Nhiệm vụ của Giáo dục học

1.2.3. Các chuyên ngành của giáo dục học

1.3. Mối quan hệ giữa Giáo dục học và các khoa học khác

1.3.1. Mối quan hệ với Triết học

1.3.2. Mối quan hệ với Đạo đức học

1.3.3. Mối quan hệ với Sinh lý học

1.3.4. Mối quan hệ với Tâm lý học

1.4. Các phạm trù cơ bản của Giáo dục học

1.5. Các phương pháp nghiên cứu khoa học giáo dục

1.5.1. Các phương pháp nghiên cứu lý thuyết

1.5.2. Nhóm các phương pháp nghiên cứu thực tiễn

1.5.3. Nhóm các phương pháp hỗ trợ

1.6. Xu thế phát triển của giáo dục hiện nay

1.6.1. Xu thế phát triển giáo dục và Giáo dục học trên thế giới

1.6.2. Chiến lược phát triển giáo dục ở Việt Nam và triển vọng phát triển của Giáo dục học.

Chương 2. GIÁO DỤC VÀ SỰ PHÁT TRIỂN NHÂN CÁCH

- 2.1. Khái niệm con người, nhân cách, sự phát triển nhân cách con người
 - 2.1.1. Khái niệm con người
 - 2.1.2. Khái niệm nhân cách
 - 2.1.3. Khái niệm về sự hình thành và phát triển nhân cách
- 2.2. Các yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành và phát triển nhân cách
 - 2.2.1. Yếu tố di truyền
 - 2.2.2. Yếu tố môi trường
 - 2.2.3. Yếu tố giáo dục
 - 2.2.4. Hoạt động của cá nhân - nhân tố quyết định trực tiếp sự hình thành và phát triển nhân cách
- 2.3. Giáo dục và các giai đoạn phát triển nhân cách của trẻ em theo lứa tuổi
 - 2.3.1. Sự hình thành và phát triển nhân cách của trẻ em trước tuổi học ở trường phổ thông
 - 2.3.2. Sự hình thành phát triển nhân cách của học sinh tuổi nhi đồng
 - 2.3.3. Sự hình thành và phát triển nhân cách học sinh tuổi thiếu niên (học sinh trung học cơ sở)
 - 2.3.4. Sự hình thành và phát triển nhân cách học sinh giai đoạn đầu thanh niên (học sinh trung học phổ thông)

Chương 3: MỤC ĐÍCH VÀ NHIỆM VỤ GIÁO DỤC

- 3.1. Mục đích, mục tiêu và nguyên lý giáo dục
 - 3.1.1. Mục đích giáo dục
 - 3.1.2. Mục tiêu giáo dục
 - 3.1.3. Nguyên lý giáo dục
- 3.2. Các nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường phổ thông
 - 3.2.1. Giáo dục trí tuệ (trí dục)
 - 3.2.2. Giáo dục đạo đức, ý thức công dân (đức dục)
 - 3.2.3. Giáo dục lao động - hướng nghiệp cho học sinh
 - 3.2.4. Giáo dục thể chất - quốc phòng cho học sinh
 - 3.2.5. Giáo dục thẩm mỹ
 - 3.2.6. Các nhiệm vụ giáo dục khác

Chương 4: NGƯỜI GIÁO VIÊN VÀ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP

- 4.1. Người giáo viên
 - 4.1.1. Vị trí, chức năng của người giáo viên trong xã hội và trong nhà trường
 - 4.1.2. Nhiệm vụ và quyền hạn của giáo viên
 - 4.1.3. Yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với người giáo viên
 - 4.1.4. Đặc điểm lao động sư phạm của người giáo viên
- 4.2. Người giáo viên chủ nhiệm lớp
 - 4.2.1. Chức năng của giáo viên chủ nhiệm lớp
 - 4.2.2. Nội dung công tác của giáo viên chủ nhiệm lớp
 - 4.2.3. Các phương pháp giáo dục học sinh trong lớp chủ nhiệm của giáo viên chủ nhiệm lớp
 - 4.2.4. Các loại sổ người giáo viên và giáo viên chủ nhiệm lớp phải ghi chép, kiểm tra và quản lý

Chương 5: NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN DẠY HỌC

- 5.1. Khái quát về quá trình dạy học
 - 5.1.1. Khái niệm, cấu trúc của quá trình dạy học
 - 5.1.2. Nhiệm vụ và tính quy luật của quá trình dạy học
 - 5.1.3. Bản chất, động lực, lôgic của quá trình dạy học

- 5.2. Nguyên tắc dạy học
 - 5.2.1. Nhận định chung về nguyên tắc dạy học
 - 5.2.2. Hệ thống nguyên tắc dạy học
 - 5.3. Nội dung, kế hoạch, chương trình, sách giáo khoa và tài liệu dạy học
 - 5.3.1. Nội dung dạy học
 - 5.3.2. Kế hoạch dạy học
 - 5.3.3. Chương trình dạy học
 - 5.4. Phương pháp dạy học
 - 5.4.1. Nhận thức chung về phương pháp dạy học
 - 5.4.2. Đặc điểm của phương pháp dạy học
 - 5.4.3. Hệ thống phương pháp dạy học
 - 5.4.4. Vấn đề vận dụng phương pháp dạy học
 - 5.5. Hình thức tổ chức dạy học
 - 5.5.1. Khái quát về hình thức tổ chức dạy học
 - 5.5.2. Hình thức lên lớp (lớp - bài)
 - 5.5.3. Các hình thức tổ chức dạy học khác ở trường phổ thông
- Chương 6: NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN GIÁO DỤC**
- 6.1. Những vấn đề cơ bản về quá trình giáo dục
 - 6.1.1. Khái niệm quá trình giáo dục
 - 6.1.2. Cấu trúc của quá trình giáo dục
 - 6.1.3. Bản chất của quá trình giáo dục
 - 6.1.4. Đặc điểm của quá trình giáo dục
 - 6.1.5. Tính quy luật của quá trình giáo dục
 - 6.1.6. Động lực và lôgic của quá trình giáo dục
 - 6.1.7. Tự giáo dục và giáo dục lại
 - 6.2. Nguyên tắc giáo dục
 - 6.2.1. Khái niệm nguyên tắc giáo dục
 - 6.2.2. Hệ thống các nguyên tắc giáo dục
 - 6.3. Phương pháp giáo dục
 - 6.3.1. Khái niệm
 - 6.3.2. Hệ thống các phương pháp giáo dục
- 6.3. Phối hợp giữa nhà trường gia đình và xã hội để giáo dục học sinh

8. Tài liệu

8.1. Tài liệu bắt buộc:

1. Nguyễn Thị Tính (chủ biên), Giáo trình *Giáo dục học*, NXB Giáo dục, Hà Nội, 2013
2. Phạm Việt Vượng (2008), *Bài tập Giáo dục học*, NXB Đại học Sư phạm, Hà Nội.

8.2. Tài liệu tham khảo

3. Nguyễn Văn Hộ - Hà Thị Đức, *Giáo dục học đại cương*, Tập 1,2 Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2004.
4. Hà Thị Đức. *Lý luận dạy học*. Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2006.
5. Phan Thanh Long, *Lý luận giáo dục*, Nxb Giáo dục, Hà Nội, 2008.
6. Đặng Thành Hưng. *Dạy học hiện đại, Lý luận, Biện Pháp và Kỹ thuật*. NXB ĐHQGHN, 2002.
7. Phương pháp NCKHGD, Phạm Việt Vượng.
8. Jean-Marc Denomme & Madeleine Roy. *Sư phạm tương tác: một tiếp cận khoa học thần kinh về học và dạy*. NXB ĐHQGHN, 2009.
9. Bài giảng *Phương pháp và Công Nghệ dạy học*. Nguyễn Ngọc Bích, Tôn Quang Cường, Phạm Kim Chung. Khoa Sư phạm, Đại học Quốc Gia. Hà Nội, 2007.

10. Đào Thanh Âm, *Lịch sử giáo dục thế giới*, Nxb Giáo dục, 2004.
 11. Plan. *Phương pháp kỹ thuật tích cực*. 2009
 12. Nguyễn Thanh Bình (chủ biên), *Lý luận Giáo dục học Việt Nam*, Nxb ĐHSP, 2005.
 13. Đỗ Thị Châu, *Tình huống Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm*, Bxb Giáo dục, 2005.

8.3. Các trang web học tập

1. Cổng thông tin Hồ sơ môn học

<http://daotaoquocte.edu.vn/elearning/hosomonhoc/login/index.php>

3. Chương trình dạy học của Intel (tiếng Việt): www.intel.org/education/

3. Lại Thị Phương Loan: “Phương pháp giáo dục kỹ thuật tích cực trong dạy học và giáo dục học sinh ở nhà trường phổ thông”

http://th-xuyenmoc-bariavungtau.violet.vn/present/show?entry_id=9624327

4. Biện pháp giáo dục "kỹ thuật tích cực"

<http://www.sch.vn/luu-tru/343-tu-lieu/6280-bien-phap-giao-ducqky-luat-tich-cucq>

5. <http://tusach.thuvienkhoahoc.com/>

6. www.dayhocintel.org,

7. www.moet.gov.vn/

8. <http://violet.vn>

9. Hình thức tổ chức dạy học

9.1. Lịch trình chung

Tuần học	Nội dung	Hình thức tổ chức dạy học						KTĐG	Tổng
		Lý thuyết	Seminar	LVN	TNC	Tư vấn	Khác		
1	ND1	3			9				8/24
	ND1	2			6				
2	ND1	1	2	3	6				
	ND2	2			6				5/15
3	ND2	1	2	3	6				
	ND3	1	1	2	4				7/21
4	ND3	3			9				
	ND3		2	2	4				
5	ND4	2	1	3	6				8/24
	ND4	2			6				
6	ND4	1	2	3	6				
		Kiểm tra giữa kỳ							
7	ND5	2	1	3	6				18/54
	ND5	1	1	2	4				
8	ND5	1	2	3	6				
	ND5	2			6				
9	ND5		3	3	6				
	ND5	1	1	2	4				
10	ND5	1	2	3	6				
	ND6	1	1	2	4				12/36
11	ND6		3	3	6				

Tuần học	Nội dung	Hình thức tổ chức dạy học						KTĐG	Tổng
		Lý thuyết	Seminar	LVN	TNC	Tư vấn	Khác		
	ND6	2			6				
12	ND6		3	3	3				
	ND6		2	2	4				

9.2. Lịch trình chi tiết

Tuần 0: Giới thiệu Đề cương môn học

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lý thuyết (Lecture)	Tiết... Giảng đường	<ul style="list-style-type: none"> - Công tác chuẩn bị cho khoá học (làm quen, xác định nhu cầu người học, kiểm tra đầu vào...) - Giới thiệu Đề cương môn học, cách thực hiện các mục tiêu môn học - Giới thiệu các dạng bài tập, kiểm tra đánh giá và thi hết môn - Giới thiệu các nguồn tài nguyên học tập - Phân công nhóm học tập 	<p>Đọc trước Đề cương môn học.</p> <p>Đề xuất, chia sẻ các nguyện vọng liên quan đến môn học</p>	

Nội dung 1. GIÁO DỤC HỌC LÀ KHOA HỌC VỀ GIÁO DỤC CON NGƯỜI

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture) 03 tiết	<i>Tuần I.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- Tính quy định của xã hội đối với giáo dục - Các chức năng xã hội của giáo dục - Đối tượng nghiên cứu của Giáo dục học - Nhiệm vụ và Phương pháp nghiên cứu của GDH	- Đọc giáo trình (tr: 9-20), tóm tắt các ý chính, làm bài tập	
Seminar 01 tiết	<i>Tuần II.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	Mối quan hệ biện chứng giữa giáo dục với sự phát triển xã hội.	- Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản, bảng biểu...) - Nhóm tập điều hành Seminar theo chủ đề đã đăng ký	
Làm việc nhóm (02tiết)	<i>Tuần I:</i> Từ..... Đến..... Giảng đường <i>Tuần II.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- Cấu trúc của quá trình giáo dục (nghĩa rộng), vẽ sơ đồ về cấu trúc QTGD (nghĩa rộng), mối quan hệ giữa QTDH và QTGD trong nhà trường hiện nay. - Phân tích đặc điểm của quá trình giáo dục. - Vận hành xác định phương pháp nghiên cứu KHGD để hoàn thành 01 bài tập nghiên cứu GDH.	- Đọc giáo trình Giáo dục học (trang 20-23). - Đọc Phương pháp NCKHGD, Phạm Viết Vượng.	
Tự NC		Tìm hiểu xu thế phát triển của giáo dục hiện nay	- Đọc giáo trình (tr.30 - 38) - Đọc tài liệu phát tay	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về nội dung các vấn đề - Giải đáp, tư vấn cách tổ chức, điều khiển Seminar - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Đọc tài liệu phát tay, trao đổi - Đặt câu hỏi	
Khác				
KTĐG	Kết thúc tuần II chuẩn bị làm bài tập cá nhân			

Nội dung 2. GIÁO DỤC VÀ SỰ PHÁT TRIỂN NHÂN CÁCH

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	Từ..... Đến..... Giảng đường	- Khái niệm con người, nhân cách, sự phát triển nhân cách - Các yếu tố ảnh hưởng đến sự phát triển nhân cách: + Di truyền + Môi trường + Giáo dục + Hoạt động cá nhân - Giáo dục và các giai đoạn phát triển nhân cách của trẻ em	- Đọc Giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.39-61), - Đọc Tài liệu phát tay - Sưu tầm và tìm hiểu một số trường hợp người sống tách biệt khỏi xã hội con người - Xây dựng đề cương cho Seminar	
Seminar	Từ..... Đến..... Giảng đường	- <i>Tác động của giáo dục đối với các nhân tố di truyền, môi trường, hoạt động cá nhân trong quá trình hình thành phát triển nhân cách con người.</i>	- Đọc giáo trình. - Tham khảo web để thu thập thông tin cho bài seminar	
Làm việc nhóm	Từ..... Đến..... Giảng đường	- Chứng minh di truyền không quyết định sự phát triển nhân cách. - Phân tích vai trò chủ đạo của giáo dục đối với quá trình phát triển nhân cách con người. - Tìm hiểu về những ảnh hưởng của môi trường đối với sự phát triển nhân cách	- Đọc giáo trình <i>Giáo dục học</i> - Thu thập thông tin trên mạng Về một số cá nhân có năng khiếu đặc biệt từ nhỏ, hoặc những cá nhân bị khuyết tật từ nhỏ. - Tìm thông tin trên mạng, tạp chí, báo để lấy thông tin minh họa cho tác động môi trường đến sự phát triển nhân cách. - Đọc tài liệu phát tay	

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Tự NC		- Giải thích: Một số trường hợp ở một số gia đình xuất hiện liên tục người tài qua nhiều thế hệ, hoặc thành công trong cùng lĩnh vực; Trường hợp anh em sinh đôi cùng trứng nhưng có sự khác nhau về đặc điểm tính cách, năng lực hoạt động cả đối với anh em sinh đôi cùng trứng	- Đọc giáo trình <i>Giáo dục học</i> - Trả lời câu hỏi trong giáo trình - Tìm kiếm thông tin trên mạng Internet.	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về một số trường hợp ảnh hưởng của các yếu tố trên trong thực tiễn hoạt động học tập và giáo dục - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Chuẩn bị câu hỏi, đề xuất thắc mắc.	
Khác				
KTĐG	Tuần V nộp bài tập nhóm			

Nội dung 3. MỤC ĐÍCH VÀ NHIỆM VỤ GIÁO DỤC

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	Từ..... Đến..... Giảng đường	- Mục đích, mục tiêu và Nguyên lý giáo dục - Các nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường phổ thông	- Đọc Giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.62 - 70; tr.71 - 78) - Đọc <i>Lý luận Giáo dục học Việt nam</i> (tr.198 - 287)	
Seminar	Từ..... Đến.....	<i>Mối quan hệ giữa mục tiêu tổng quát với các nhiệm vụ giáo dục và nguyên lý giáo dục.</i>	- Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản, băng, đĩa hình, băng biểu...)	

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
	Giảng đường	Mối quan hệ giữa các nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường PT và trường MN.	- Nhóm tập điều hành Seminar theo chủ đề đã đăng ký	
Làm việc nhóm	Từ..... Đến..... Giảng đường	Vai trò của mục tiêu tổng quát đối với việc xác định các nhiệm vụ giáo dục. Vai trò của nguyên lý giáo dục đối với hiện thức hóa mục tiêu, nhiệm vụ giáo dục. Mối quan hệ giữa giáo dục trí tuệ với các nhiệm vụ giáo dục khác và ngược lại.	- Đọc <i>Lịch sử giáo dục Việt Nam</i> (tr.136 - 146; tr 153 - 176; tr.177 - 222) - Đọc giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.64 - 68)	
Tự NC	Từ..... Đến..... Giảng đường	- Phân biệt mục đích và mục tiêu giáo dục, xây dựng ví dụ minh họa. - Liệt kê các con đường thực hiện nhiệm vụ giáo dục trong nhà trường phổ thông	- Đọc Giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.62-68)	
Tư vấn				
Khác				
KTĐG	Tuần VI nộp bài tập tập nhóm			

Nội dung 4. GIÁO VIÊN VÀ GIÁO VIÊN CHỦ NHIỆM LỚP

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture) (04 tiết)	<u>Tuần VI:</u> Từ..... Đến..... Giảng đường: Tuần VII. Từ..... Đến.....	- Yêu cầu về phẩm chất và năng lực đối với người GV - Đặc điểm của LDSP - Chức năng của người GVCNL, Nội dung công tác của GVCNL. - Các Phương pháp	- Đọc Giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.79 - 106) - Đọc <i>Tổ chức hoạt động giáo dục</i> (tr.12-38; tr. 43 -115)	

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
	Giảng đường:	giáo dục học sinh của người GVCNL		
Seminar (01t)	Từ..... Đến..... Giảng đường	<i>Lao động sư phạm là loại lao động mang tính đặc thù và tính sáng tạo cao. Vấn đề hoàn thiện và phát triển nghề nghiệp của người giáo viên.</i>	- Đọc giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.81-84; tr.85 - 86) - Đọc <i>Giáo dục học đại cương</i> , Tập 1(tr. 84-97)	
Làm việc nhóm (02tiết)	<i>Tuần VI:</i> Từ..... Đến..... Giảng đường: <i>Tuần VII:</i> Từ..... Đến..... Giảng đường:	- Thiết kế 01 hoạt động giáo dục cho tập thể học sinh lớp chủ nhiệm về chủ đề (Giáo dục môi trường, Giáo dục pháp luật,...). - Thiết kế 01 bảng hỏi để nhằm thu thập thông tin về đặc điểm HS và gia đình HS của lớp chủ nhiệm. - Phác thảo bản kế hoạch chủ nhiệm lớp. - Xây dựng kịch bản tổ chức sinh hoạt tập thể cho học sinh lớp chủ nhiệm.	- Đọc giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.91 - 104) - Đọc <i>Tổ chức hoạt động giáo dục</i> (tr.43 - 69; tr.74 - 88; tr.89 - 101; tr.108 - 119)	
Tự NC (02t)	Tuần VII: (01t) Tuần VIII: (01t)	- Phân tích yêu cầu đối với GV để sử dụng hiệu quả các phương pháp giáo dục. Thông qua các tình huống giáo dục bàn luận phương pháp được nhà giáo dục sử dụng. - Chức năng của người GVCN lớp.	- Đọc giáo trình <i>Giáo dục học</i> (tr.91 - 104) - Đọc <i>Tổ chức hoạt động giáo dục</i> (tr.43 - 69; tr.74 - 88; tr.89 - 101; tr.108 - 119) - Đọc <i>Tình huống Tâm lý học lứa tuổi và tâm lý học sư phạm</i> (tr.232 - 262)	
Tư vấn		- Hỗ trợ kỹ thuật trong thiết kế bảng hỏi; Thiết kế hoạt động giáo dục.	- Chuẩn bị câu hỏi - Đề xuất thắc mắc	

Nội dung 5. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN DẠY HỌC

5.1. Quá trình dạy học

HTTC DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị
Lý thuyết	Tiết ... Giảng đường (5 tiết)	* Khái niệm, cấu trúc, nhiệm vụ của dạy học - Phân tích được khái niệm dạy học. - Kể tên được các thành tố cấu trúc của QTDH. Chỉ rõ vị trí, vai trò của từng thành tố trong cấu trúc QTDH - Phân tích được các nhiệm vụ dạy học	- TLBB 1: tr.98 - 110 - Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.59-60
		* Bản chất, động lực, của QTDH - Trình bày, phân tích đúng bản chất QTDH. - Phân tích đầy đủ động lực QTDH, cách thức tạo nên động lực của QTDH.	- TLBB 1: tr.98 - 110 - Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.59-60
Se mi nar toàn lớp	Tiết ... Giảng đường (2 tiết)	* <i>Dạy học là một quá trình phát triển biện chứng</i>	- Đọc: TLBB 1: tr..... TLTK 1: tr ... - Khai thác thông tin từ mạng Internet. - Mỗi cá nhân viết bài thu hoạch.
Làm việc theo nhóm	Mỗi nhóm tự thống nhất thời gian và địa điểm thảo luận (3 tiết NGLL)	* Một số mô hình dạy học phổ biến hiện nay * Chuẩn bị nội dung theo chủ đề Semina	- Nghiên cứu TLTK. - Khai thác thông tin từ mạng Internet - Mỗi cá nhân viết bài thu hoạch. - Họp nhóm để thống nhất ý tưởng và chuẩn bị trình bày. (có biên bản thảo luận ghi đầy đủ thông tin theo mẫu) - Nhóm chuẩn bị báo cáo kết quả thảo luận.
Tự nghiên	Ở nhà hoặc thư viện	Logic và quy luật của QTDH - Nắm được các khâu của QTDH	- TLBB 1: tr.98 - 110 - TLTK: ...

HTTC DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị
cứu	(12 tiết)	- Kể tên được các quy luật của QTDH, chỉ ra được quy luật cơ bản.	
Tư vấn của GV	Ở trên lớp hoặc VP bộ môn	- Giải đáp thắc mắc của sinh viên - Cung cấp hay chỉ dẫn về tài liệu tham khảo (nếu SV cần)	Chuẩn bị câu hỏi
Kiểm tra, đánh giá		- Đánh giá nhận thức của sinh viên về vấn đề seminar. - Đánh giá kỹ năng trình bày bằng văn bản và kỹ năng thuyết trình trước đám đông. - Đánh giá ý thức, thái độ học tập của sinh viên.	Chuẩn bị bài thảo luận: - Bài thảo luận của cá nhân. - Biên bản thảo luận của nhóm

Tuần...:

5.2: NGUYÊN TẮC, PHƯƠNG PHÁP VÀ HÌNH THỨC TỔ CHỨC DẠY HỌC

Hình thức tổ chức DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị
Lý thuyết	Tiết ... Giảng đường (8 tiết)	* Nguyên tắc dạy học - Trình bày được khái niệm Nguyên tắc dạy học. - Kể tên hệ thống các nguyên tắc dạy học - Phân tích nội dung và biện pháp thực hiện của từng nguyên tắc dạy học	- Đọc TLBB 1: tr.69 đến tr.70 - Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.70-72 - Làm bài tập trắc nghiệm TLBB 2: tr.72 đến tr.75
		* Phương pháp dạy học: - Trình bày được khái niệm PPDH. - Kể tên được các PPDH. - Phân tích được ưu, nhược điểm của từng PPDH. - Giải thích được tại sao phải lựa chọn phối hợp các PPDH với nhau. - Phân tích được cơ sở để lựa chọn, phối hợp các PPDH	- Đọc TLBB 1: tr.118 đến tr.138 - Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.84-85 - Làm bài tập trắc nghiệm TLBB 2: tr.85 đến tr.87

Hình thức tổ chức DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị
		<p>* Hình thức tổ chức dạy học:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Trình bày được khái niệm HTTC DH - Kể tên được các HTTC DH 	<ul style="list-style-type: none"> - Đọc TLBB 1: tr.139 đến tr.155 - Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.96-97 - Làm bài tập trắc nghiệm TLBB 2: tr.97 đến tr.99
Seminar toàn lớp (10 tiết)	Tiết ... Giảng đường	<p><i>* Vì sao cần dụng phương pháp dạy học của GV phổ thông hiện nay? Điều kiện để lựa chọn, vận dụng phối hợp các phương pháp dạy học một cách hiệu quả.</i></p> <p>* Thực hành phương pháp dạy học Vận dụng phương pháp dạy học vào soạn một nội dung nhỏ (thời gian trình bày 5-7 phút)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Đọc: TLBB 1: tr..... TLTK 1: tr ... - Video giờ dạy mẫu của GV. - Mỗi cá nhân chuẩn bị ý kiến nhận xét PPDH mà GV sử dụng trong giờ giảng. - Khai thác thông tin từ mạng Internet.
		<p>* Thiết kế hoạt động dạy học:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Ý nghĩa, quy trình thiết kế hoạt động dạy học. - Quy trình lập kế hoạch dạy học tổng thể và lập kế hoạch từng bài học cụ thể <p>* Các kỹ thuật triển khai dạy học hiệu quả</p>	<p>TLBB 1: tr. TLTK: http://truongthptductrong.com/NewsDetail.asp?NewsTopic=352&ChannelID=5 http://giaoan.violet.vn/present/same/entry_id/1861166</p>
		<p>* Lập kế hoạch dạy học tổng thể cho một học kỳ. (theo nhóm chuyên ngành)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tìm hiểu nội dung, phân phối chương trình kế hoạch DH ở phổ thông (theo chuyên ngành). - Tìm hiểu các mẫu kế hoạch tổng thể. - Chuẩn bị báo cáo kết quả thảo luận trên lớp.
		<p>* Soạn giáo án bài lĩnh hội tri thức mới (theo nhóm chuyên ngành)</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Tìm hiểu các mẫu giáo án. - Các yêu cầu sư phạm đối với một giáo án lên lớp. - Tìm hiểu các chiến lược dạy học để soạn giáo án. - Chuẩn bị báo cáo kết quả

Hình thức tổ chức DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị
			thảo luận trên lớp. - Đọc: TLBB 1: tr..... TLTK 1: tr ... - Xem video bài giảng mẫu - Khai thác thông tin từ mạng Internet. - Mỗi cá nhân viết bài thu hoạch. - Nhóm chuẩn bị báo cáo kết quả thảo luận trên lớp.
		* Thực hành các kỹ thuật triển khai dạy học.	- Xem video giờ dạy mẫu. - Tập soạn và giảng một nội dung nhỏ. (ghi hình và tiếng) - Xem video tập giảng và nhận xét rút kinh nghiệm. - Sửa lại nội dung đã soạn và tập giảng.
Làm việc theo nhóm	Mỗi nhóm tự bố trí thời gian và địa điểm thảo luận để thống nhất ý kiến (16 tiết NGLL)	Chuẩn bị nội dung theo chủ đề seminar	- Nghiên cứu TLTK. - Khai thác thông tin từ mạng Internet - Mỗi cá nhân viết bài thu hoạch. - Nhóm chuẩn bị báo cáo kết quả thảo luận trên lớp.
Tự nghiên cứu (38 tiết)	Ở nhà hoặc thư viện	- Việc vận dụng các PPDH đó trong chuyên môn của SV. - Các hình thức tổ chức dạy học được sử dụng trong nhà trường phổ thông hiện nay.	- Khai thác thông tin trên mạng Internet và viết thu hoạch
		Soạn giáo án và tự thực hành phương pháp dạy học.	- Khai thác thông tin từ mạng Internet. - Xem video giờ dạy mẫu.
Tư vấn của GV	Ở trên lớp hoặc VP bộ môn	- Giải đáp thắc mắc của sinh viên - Cung cấp hay chỉ dẫn về tài liệu tham khảo (nếu SV cần)	Chuẩn bị câu hỏi
Kiểm tra, đánh giá		- Bài thảo luận của cá nhân. - Biên bản thảo luận của nhóm - Bài thu hoạch tự nghiên cứu	Chuẩn bị các văn bản đề nộp

Nội dung 6. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ LÝ LUẬN GIÁO DỤC

6.1. Quá trình giáo dục

HTTC DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV
Lý thuyết	Tiết ... Giảng đường (2 tiết)	<p>* Khái niệm, cấu trúc, bản chất của quá trình giáo dục</p> <p>- Phân tích được khái niệm giáo dục (hẹp)</p> <p>- Kể tên được các thành tố cấu trúc của QTGD. Chỉ rõ vị trí, vai trò của từng thành tố trong cấu trúc QTGD</p> <p>* Đặc điểm của quá trình giáo dục</p> <p>- Phân tích được các đặc điểm của QTGD.</p> <p>* Tự giáo dục và giáo dục lại</p> <p>- Giải thích được khái niệm Tự giáo dục và giáo dục lại.</p>	<p>- Đọc TLBB 1: tr.156 đến tr.174</p> <p>- Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.103-104</p> <p>- Làm bài tập trắc nghiệm TLBB 2: tr.105 đến tr.108</p>
Se mi nar toàn lớp	Tiết ... Giảng đường (2 tiết)	<i>Quá trình giáo dục là quá trình tổ chức cuộc sống, hoạt động và giao lưu cho người học.</i>	<p>- Đọc TLBB 1: tr.156 đến tr.174</p> <p>- Khai thác thông tin từ mạng Internet.</p> <p>- Mỗi SV viết câu trả lời vào sách bài tập.</p>
Làm việc theo nhóm	Tiết ... Giảng đường (2 tiết)	Chuẩn bị chủ đề seminar	
Tự nghiên cứu	Ở nhà hoặc thư viện (12 tiết)	<p>Động lực, Logic và quy luật của QTGD</p> <p>- Phân tích đầy đủ động lực QTGD, cách thức tạo nên động lực của QTGD</p> <p>- Kể tên các khâu của QTGD</p> <p>- Kể tên được các quy luật của QTGD, chỉ ra được quy luật cơ bản.</p>	<p>- Đọc TLBB 1: tr.156 đến tr.174</p> <p>- Khai thác thông tin từ mạng Internet để hiểu rõ hơn vấn đề.</p>
Tư vấn của GV	Ở trên lớp hoặc VP bộ môn	<p>- Giải đáp thắc mắc của sinh viên</p> <p>- Cung cấp hay chỉ dẫn về tài liệu tham khảo (nếu SV cần)</p>	Chuẩn bị câu hỏi
Kiểm tra, đánh giá		<p>- Đánh giá được mức độ nhận thức của sinh viên về nội dung học tập.</p> <p>- Đánh giá ý thức, thái độ học tập của sinh viên trong chuẩn bị thảo luận, seminar, làm việc nhóm.</p>	Làm bài tập trong sách bài tập

6.2. Nguyên tắc và phương pháp giáo dục

Hình thức tổ chức DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị
Lý thuyết	Tiết ... Giảng đường (2 tiết)	* Nguyên tắc giáo dục - Trình bày được khái niệm Nguyên tắc giáo dục. - Kể tên hệ thống các nguyên tắc giáo dục - Phân tích nội dung và biện pháp thực hiện của từng nguyên tắc GD	- Đọc TLBB 1: tr.175 đến tr.182 - Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.112-113 - Làm bài tập trắc nghiệm TLBB 2: tr.113 đến tr.116
		* Phương pháp dạy học: - Trình bày được khái niệm PPGD. - Kể tên được các nhóm và nêu chức năng đặc thù của từng nhóm PPGD. - Phân tích được nội dung và yêu cầu sư phạm khi sử dụng của từng PPGD. - Giải thích được tại sao phải lựa chọn phối hợp các PPGD với nhau. - Nêu được cơ sở để lựa chọn, phối hợp các PPGD	- Đọc TLBB 1: tr.83 đến tr.199 - Trả lời câu hỏi TLBB 2: tr.119-120 - Làm bài tập trắc nghiệm TLBB 2: tr.121 đến tr.124
Seminar toàn lớp	Tiết ... Giảng đường (5 tiết)	* Tính đặc thù của từng nhóm phương pháp giáo dục và vai trò của giáo viên trong việc lựa chọn, vận dụng phối hợp các phương pháp giáo dục. * Thực hành phương pháp giáo dục - Vận dụng kiến thức về nguyên tắc và PPGD để xử lý tình huống sư phạm	- Đọc TLBB 1: tr.75 đến tr.199 - Khai thác thông tin từ mạng Internet: sưu tầm các tình huống sư phạm. - Mỗi SV viết câu trả lời vào sách bài tập.
Làm việc theo nhóm	Mỗi nhóm tự bố trí thời gian và địa điểm thảo luận để thống nhất ý kiến (3 tiết NGLL)	- Tìm hiểu về phương pháp giáo dục kỹ luật tích cực. - Trình bày được những vấn đề lý luận: khái niệm, đặc trưng, bản chất của PPGD KLTC - Lấy một ví dụ về PPGD KLTC để phân tích và rút ra bài học kinh nghiệm cho bản thân.	- Nghiên cứu TLTK. - Khai thác thông tin từ mạng Internet - Mỗi cá nhân viết bài thu hoạch. - Nhóm chuẩn bị báo cáo kết quả thảo luận trên lớp.
Tự nghiên cứu	Ở nhà hoặc thư viện (9 tiết)	- Phương hướng đổi mới PPGD HS ở nhà trường phổ thông hiện nay.	- Khảo sát thực tế, khai thác thông tin trên mạng Internet và viết thu hoạch
Tư vấn của GV	Ở trên lớp hoặc VP bộ môn	- Giải đáp thắc mắc của sinh viên - Cung cấp hay chỉ dẫn về tài liệu tham khảo (nếu SV cần)	Chuẩn bị câu hỏi

Hình thức tổ chức DH	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị
Kiểm tra, đánh giá		<ul style="list-style-type: none"> - Đánh giá nhận thức của sinh viên về vấn đề seminar. - Đánh giá kỹ năng trình bày bằng văn bản. - Đánh giá ý thức, thái độ học tập của sinh viên. 	<ul style="list-style-type: none"> - Bài thảo luận của cá nhân. - Biên bản thảo luận của nhóm - Bài thu hoạch tự nghiên cứu Chuẩn bị các văn bản để nộp

Kế hoạch kiểm tra đánh giá

Hình thức	Trọng số	Số lượng bài	Thời điểm hoàn thành
Bài tập cá nhân	20%	6 bài	Tự học theo nhiệm vụ và mục tiêu học tập, chuẩn bị đề cương thảo luận, seminar (đánh giá mục tiêu cấp độ 1 và cấp độ 2)
Hoạt động nhóm	10%	4/8 bài	Hoàn thành thảo luận, seminar theo từng chương (mục tiêu tập trung cấp độ 1 và cấp độ 2)
Kiểm tra giữa kỳ	20%	1	Tuần 8 (đánh giá mục tiêu cấp độ 1 và cấp độ 2, cấp độ 3 trong đó tập trung vào mục tiêu cấp độ 2)
Thi kết thúc môn học	50%	1	Tuần 16 (đánh giá mục tiêu cấp độ 2 và cấp độ 3, trong đó tập trung vào mục tiêu cấp độ 3)

11. Chính sách đối với môn học

11.1. Để đảm bảo học được môn Giáo dục học, sinh viên cần thiết phải thực hiện các yêu cầu sau đây:

Có đủ phương tiện học tập cần thiết tài liệu giáo trình, tài liệu tham khảo.

Tham gia đầy đủ số buổi học, số tiết nghỉ học không được vượt quá 20% tổng số tiết, hoàn thành tất cả những bài tập, đề cương thảo luận, seminar cho các giờ lên lớp.

11.2. Phương tiện dạy học:

Máy chiếu và những thiết bị kèm theo.

Giấy A0 dùng cho thảo luận nhóm, bút dạ

12. Phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học

12.1. Kiểm tra, đánh giá thường xuyên (30%)

Hình thức kiểm tra: Việc chuẩn bị bài tập thực hành, seminar, thảo luận của sinh viên, tự nghiên cứu bài học của sinh viên, đánh giá qua trả lời câu hỏi, bài tập, tham gia

thảo luận, đề cương chuẩn bị. Kiểm tra mức độ thực hiện nhiệm vụ ở các mục tiêu bậc 1 và bậc 2.

Đánh giá: Mức độ tích cực tham gia xây dựng bài của học viên, mức độ làm việc nhóm của học viên và kết quả đạt được của nhóm.

* **Bài tập cá nhân/ tuần 10%** (hoàn thành 5 bài tập theo 5 nội dung theo yêu cầu của giảng viên trong các giờ lên lớp)

* **Kết quả chuẩn bị đề cương tham dự seminar:** 10% (4/8 nội dung trong chương trình học). Yêu cầu với đề cương học viên nộp lại: Đề cương mô tả được rõ các nội dung sau đây:

- Đặt vấn đề
- Giải quyết vấn đề trên cơ sở lý luận đã nghiên cứu và học viên khái quát lại.
- Kết luận và rút ra bài học, liên hệ thực tế.
- Chỉ rõ hệ thống tài liệu tham khảo.

* **Bài tập nhóm / tháng 10% (5 hoạt động nhóm):**

- Mô tả được hoạt động của từng thành viên trong nhóm
- Thực hiện phân công nhiệm vụ rõ ràng.
- Thể hiện được hoạt động của cá nhân, hợp tác giữa các thành viên.
- Kết quả hoạt động phải giải quyết được các nhiệm vụ đặt ra.
- Sản phẩm được báo cáo rõ ràng trước lớp.

12.2. Kiểm tra, đánh giá giữa kỳ (20%)

Được thực hiện bằng tiểu luận hoặc bài tập lớn hay hình thức kiểm tra bài luận giữa kỳ chiếm 20%.

Yêu cầu đối với bài tập lớn: số trang từ 7 đến 10 trang, có cấu trúc hợp lý, biết cách đặt vấn đề, giải quyết vấn đề dựa trên quan điểm khoa học và thực tiễn và rút ra bài học kinh nghiệm, liên hệ với thực tế. Nội dung đánh giá phần lớn tập trung vào mục tiêu bậc 2 (60%).

12.3. Kiểm tra, đánh giá tổng kết môn học (50%)

Sinh viên thi hết môn hoặc viết tiểu luận 50%, thời gian thi hết môn là 90 phút.

Nội dung đánh giá tập trung vào thực hiện các mục tiêu bậc 2 và bậc 3 trong đó mục tiêu bậc 3 chiếm tỷ trọng 60%.

Hiệu trưởng duyệt

Người xây dựng đề cương

Khoa phê duyệt

**TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
KHOA TÂM LÝ - GIÁO DỤC
BỘ MÔN GIÁO DỤC HỌC**

**ĐỀ CƯƠNG MÔN HỌC
PHƯƠNG PHÁP CÔNG TÁC ĐOÀN ĐỘI
SỐ TÍN CHỈ: 03**

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐHTN
KHOA TÂM LÝ - GIÁO DỤC
BỘ MÔN GIÁO DỤC HỌC

Khóa đào tạo: Cử nhân sư phạm (Toán, Lý, Hóa, Sinh, Ngữ văn, Lịch sử, Giáo dục chính trị, Giáo dục Tiểu học, Giáo dục thể dục thể thao, Giáo dục THCS...)

Môn học: Phương pháp công tác Đoàn, Đội

Mã môn học:

Năm thứ: **Học kỳ:**

Môn học: **Bắt buộc**

Tự chọn

1. Thông tin về giảng viên

1. *TS. Nguyễn Thị A*

Điện thoại:..

E-mail:...

Phòng :...

2. *Ths. Nguyễn Thị B*

Điện thoại: ...

E-mail:...

Phòng :...

3. *TS. Nguyễn Văn C*

Điện thoại: ...

E-mail: ...

Phòng :...

Địa chỉ làm việc ngoài giờ lên lớp: Văn phòng khoa TLGD

Trường Đại học sư phạm - ĐHTN, Khoa Tâm lý Giáo dục

Phòng 308 nhà A4.

Điện thoại:

Giờ làm việc: 8h00-17h00 hàng ngày (trừ thứ bảy, chủ nhật và ngày lễ)

2. Các môn học trước

3. Các môn học kế tiếp

4. Mục tiêu chung của môn học

Sau khi kết thúc môn học, người học cần đạt những mục tiêu sau:

a. Mục tiêu nhận thức:

Môn học nhằm trang bị cho sinh viên hệ thống kiến thức về tổ chức và hoạt động của Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Đội TNTP Hồ Chí Minh. Nắm bắt quá trình hình thành và phát triển của tổ chức trong công tác giáo dục đối với thanh thiếu niên hiện nay. Hệ thống hoá nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội. Trên cơ sở đó có ý

thức học tập, nghiên cứu và rèn luyện các kỹ năng nghề nghiệp trong lĩnh vực công tác Đoàn - Đội.

b. Mục tiêu kỹ năng:

Cung cấp và hình thành cho người học hệ thống các kỹ năng trong công tác tổ chức hoạt động phong trào của Đoàn - Đội: kỹ năng tổ chức hoạt động tập thể, kỹ năng hướng dẫn và tổ chức hát múa tập thể, tổ chức trò chơi cho thanh thiếu niên, kỹ năng tổ chức các hoạt động tình nguyện, tổ chức các hội thi của Đoàn - Đội, kỹ năng liên kết phối hợp với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường nhằm thực hiện tốt công tác xã hội hoá sự nghiệp giáo dục.

c. Mục tiêu ý thức, thái độ nghề nghiệp:

Bồi dưỡng cho người học có thái độ đúng đắn, niềm tin sâu sắc vào sự nghiệp giáo dục của Đảng và Nhà nước, từ đó tích cực học tập, rèn luyện các kỹ năng hoạt động Đoàn - Đội để vận dụng vào công tác chăm sóc, bảo vệ và giáo dục trẻ em sau này. Có thái độ nghiêm túc, tích cực khi nghiên cứu môn học.

5. Mục tiêu nhận thức chi tiết

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
1. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA ĐOÀN TNCS HCM VÀ ĐỘI TNTP HCM	<p>IA1. Nêu được khái niệm chung về Đoàn, Đội.</p> <p>IA2. Nêu được lịch sử hình thành và phát triển của Đoàn, Đội.</p> <p>IA3. Mô tả được mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đoàn, Đội.</p> <p>IA4. Nêu được cấu trúc của hệ thống tổ chức của Đoàn, Đội.</p> <p>IA5. Mô tả được các nguyên tắc hoạt động của Đoàn, Đội.</p> <p>IA6. Trình bày được nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo</p>	<p>IB1. Phân biệt được khái niệm Đoàn, Đội.</p> <p>IB2. Phân tích được mối quan hệ giữa lịch sử hình thành và phát triển của Đoàn và Đội</p> <p>IB3. Phân tích được mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đoàn, Đội.</p> <p>IB4. Phân tích hệ thống tổ chức của Đoàn, Đội.</p> <p>IB5. Xác định được các nguyên tắc hoạt động của Đoàn, Đội.</p> <p>IB6. Phân tích được</p>	<p>IC1. Giải thích và đánh giá được mối quan hệ biện chứng giữa Đoàn, Đội.</p> <p>IC2. Giải thích được mối quan hệ lịch sử hình thành và phát triển của Đoàn, Đội với lịch sử của dân tộc.</p> <p>IC3. Đánh giá mối quan hệ giữa mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đoàn, Đội với quá trình dạy học, giáo dục trong nhà trường hiện nay.</p> <p>IC4. Xác định mối quan hệ giữa các tổ chức của Đoàn, Đội và các tổ chức khác trong xã hội.</p> <p>IC5. Giải thích được những vấn đề có liên quan đến nguyên tắc</p>

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
	dục của Đoàn, Đội.	những nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.	hoạt động của Đoàn, Đội. IC6. Xây dựng được một số nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.
2. PHƯƠNG PHÁP VÀ KỸ NĂNG CÔNG TÁC ĐOÀN -ĐỘI	IIA1. Nêu được phương pháp và kỹ năng công tác Đoàn TNCS HCM. IIA1. Nêu được phương pháp và kỹ năng công tác Đội TNTP HCM.	IIB1. Phân tích được phương pháp và kỹ năng công tác Đoàn TNCS HCM. IIB1. Phân tích được phương pháp và kỹ năng công tác Đội TNTP HCM.	IIC1. Đánh giá, giải thích và lựa chọn phương pháp, kỹ năng phù hợp trong công tác Đoàn TNCS HCM. IIC1. Đánh giá, giải thích và lựa chọn phương pháp, kỹ năng phù hợp trong công tác Đội TNTP HCM.
3. QUY TRÌNH TỔ CHỨC CÁC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC CỦA ĐOÀN TNCS HCM, ĐỘI TNTP HCM	IIIA1. Trình bày được khái niệm chung về quy trình tổ chức hoạt động giáo dục IIIA2. Mô tả được quy trình tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội	IIIB1. Phân biệt được khái niệm chung về quy trình tổ chức hoạt động giáo dục IIIB2. Vẽ sơ đồ, phân tích được các bước tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội	IIIC1. Phân biệt được khái niệm chung về quy trình tổ chức hoạt động giáo dục với các khái niệm khác. IIIC2. Thiết kế, tổ chức, kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội.

6. Tổng hợp mục tiêu

- Mục tiêu nhận thức: **67**

BẢNG TỔNG HỢP MỤC TIÊU

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III	Tổng
Nội dung 1	6	6	6	18
Nội dung 2	2	2	2	6
Nội dung 3	2	2	2	6
Tổng	10	10	10	30

7. Tóm tắt nội dung

Môn học phương pháp công tác Đoàn, Đội nhằm cung cấp cho sinh viên những kỹ năng cơ bản về phương pháp công tác Đoàn, Đội: Những vấn đề cơ bản về tổ chức và hoạt động của Đoàn, Đội; Phương pháp và kỹ năng công tác Đoàn - Đội; Quy trình tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội qua đó giúp sinh viên có kỹ năng thiết kế, tổ chức, kiểm tra, đánh giá kết quả học tập bộ môn công tác Đoàn, Đội.

8. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1: NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA ĐOÀN TNCS HCM VÀ ĐỘI TNTP HCM

1.1. Khái niệm chung về Đoàn, Đội

1.1.1. Khái niệm chung về Đoàn TNCS HCM

1.1.2. Khái niệm chung về Đội TNTP HCM

1.2. Lịch sử hình thành và phát triển của Đoàn, Đội

1.2.1. Lịch sử hình thành và phát triển của Đoàn

1.2.2. Lịch sử hình thành và phát triển của Đội

1.3. Mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đoàn, Đội

1.3.1. Mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đoàn

1.3.2. Mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đội

1.4. Hệ thống tổ chức của Đoàn, Đội

1.4.1. Hệ thống tổ chức của Đoàn

1.4.2. Hệ thống tổ chức của Đội

1.5. Nguyên tắc hoạt động của Đoàn, Đội

1.5.1. Nguyên tắc hoạt động của Đoàn

1.5.2. Nguyên tắc hoạt động của Đội

1.6. Nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội

1.6.1. Nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn

1.6.2. Nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục của Đội

CHƯƠNG 2 PHƯƠNG PHÁP VÀ KỸ NĂNG CÔNG TÁC ĐOÀN - ĐỘI

2.1. Phương pháp và kỹ năng công tác Đoàn TNCS HCM

2.1.1. Phương pháp công tác Đoàn

2.1.1.1. Phương pháp vận động, thuyết phục

2.1.1.2. Phương pháp lắng nghe

2.1.1.3. Phương pháp biểu dương khen thưởng

2.1.1.4. Phương pháp phê bình khiển trách

2.1.1.5. Phương pháp làm gương

2.1.2. Kỹ năng công tác Đoàn

2.1.2.1. Kỹ năng nói trước công chúng

2.1.2.2. Kỹ năng tổ chức các hoạt động tập thể

2.1.2.3. Kỹ năng tổ chức hội thảo, diễn đàn

2.1.2.4. Kỹ năng tổ chức các cuộc thi về văn hoá, văn nghệ, TDTT

2.2. Phương pháp và kỹ năng công tác Đội TNTP HCM

2.2.1. Phương pháp công tác Đội

2.2.1.1. Phương pháp tổ chức hoạt động tập thể mang tính xã hội hữu ích

2.2.1.2. Phương pháp thuyết phục

2.2.1.3. Phương pháp giao nhiệm vụ cho đội viên

2.2.1.4. Phương pháp sử dụng trò chơi

2.2.1.5. Phương pháp thi đua

2.2.1.6. Phương pháp khen thưởng - khiển trách

2.2.2. Kỹ năng công tác Đội

2.2.2.1. Kỹ năng lập kế hoạch hoạt động Đội

2.2.2.2. Kỹ năng dạy hát múa tập thể và tổ chức trò chơi tập thể cho thiếu nhi

2.2.2.3. Kỹ năng tổ chức và huấn luyện nghi thức Đội TNTP Hồ Chí Minh

CHƯƠNG 3 QUY TRÌNH TỔ CHỨC CÁC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC CỦA ĐOÀN TNCS HCM, ĐỘI TNTP HCM

3.1. Khái niệm chung về quy trình tổ chức hoạt động giáo dục

3.2. Quy trình tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội

3.2.1. Chuẩn bị cho hoạt động

- Xác định chủ điểm của hoạt động
- Đặt tên cho hoạt động
- Xác định các yêu cầu giáo dục
 - + Yêu cầu về nhận thức
 - + Yêu cầu về kỹ năng, hành vi
 - + Yêu cầu về thái độ, tình cảm
- Nội dung và hình thức hoạt động
 - + Nội dung hoạt động
 - + Hình thức hoạt động
- Công tác chuẩn bị
 - + Về phương diện tổ chức
 - + Về phương tiện, cơ sở vật chất

3.2.2. Tiến trình hoạt động

- Hoạt động mở đầu
- Hoạt động chính
- Kết thúc hoạt động

3.2.3. Đánh giá, rút kinh nghiệm

9. Tài liệu

9.1. Tài liệu bắt buộc

1. Bùi Sĩ Tụng (chủ biên), Phan Nguyên Thái, *Phương pháp dạy học bộ môn công tác Đội*, Nhà xuất bản ĐHSP 2005.

2. Trần Như Tĩnh (chủ biên), Phạm Văn Thanh, Phạm Bá Khoa, *Lý luận và phương pháp công tác Đội thiếu niên tiền phong Hồ Chí Minh*, Nhà xuất bản ĐHSP 2006.

3. Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Ban thanh niên trường học, *Sổ tay cán bộ Đoàn trường học*, Nhà xuất bản Thanh niên, 2007.

9.2. Tài liệu tham khảo

1. Trần Văn Sơn, *Công tác Đoàn trường học*, ĐHSPTN, 2009.

2. Đặng Vũ Hoạt (chủ biên) - Nguyễn Đăng Thìn - Lê Thanh Sử - Nguyễn Thị Kỳ, *Hoạt động GD ngoài giờ lên lớp ở trường THCS*, NXB Giáo dục, 2003.

3. Hà Nhật Thăng (chủ biên) - Nguyễn Dục Quang - Nguyễn Trọng Hoàn, *Tổ chức hoạt động giáo dục NGLL ở trường phổ thông*, NXB Giáo dục, 2003.

4. Trung ương Đoàn TNCS Hồ Chí Minh, Ban tổ chức, *Hướng dẫn kỹ năng nghiệp vụ công tác tổ chức của Đoàn*, Nxb Thanh niên, 2006.

5. Trần Quang Đức, *Phương pháp thiết kế các mô hình hoạt động Đội TNTP Hồ Chí Minh*, NXB TN, 2006.

10.2. Lịch trình chi tiết

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	Tiết... Giảng đường	<ul style="list-style-type: none"> - Công tác chuẩn bị cho khoá học (làm quen, xác định nhu cầu người học, kiểm tra đầu vào...) - Giới thiệu Đề cương môn học, cách thực hiện các mục tiêu môn học - Giới thiệu các dạng bài tập, kiểm tra đánh giá và thi hết môn - Giới thiệu các nguồn tài nguyên học tập - Phân công nhóm học tập 	<p>Đọc trước Đề cương môn học.</p> <p>Đề xuất, chia sẻ các nguyện vọng liên quan đến môn học</p>	

Nội dung 1. NHỮNG VẤN ĐỀ CƠ BẢN VỀ TỔ CHỨC VÀ HOẠT ĐỘNG CỦA ĐOÀN TNCS HCM VÀ ĐỘI TNTP HCM

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	<i>Tuần I.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	<ul style="list-style-type: none"> - Khái niệm chung về Đoàn, Đội. - Mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đoàn, Đội. 	<ul style="list-style-type: none"> - Đọc học liệu 1, tóm tắt các ý chính, làm bài tập 	
Seminar	<i>Tuần II.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	<ul style="list-style-type: none"> - Mối quan hệ giữa các tổ chức của Đoàn, Đội và các tổ chức khác trong xã hội - Vai trò của Đoàn thanh niên, Đội thiếu niên trong công tác giáo dục và phát triển toàn diện nhân cách đối tượng giáo dục. 	<ul style="list-style-type: none"> - Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản, bảng biểu...) - Nhóm tập điều hành Seminar theo chủ đề đã đăng ký 	
Làm việc nhóm	<i>Tuần III:</i> Từ..... Đến..... Giảng	<ul style="list-style-type: none"> - Mục đích, chức năng, nhiệm vụ của Đoàn, Đội. 	<ul style="list-style-type: none"> - Đọc giáo trình <i>Phương pháp dạy học bộ môn công tác Đội.</i> 	

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
	đường <i>Tuần IV.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- Nguyên tắc hoạt động của Đoàn, Đội. - Nội dung và hình thức tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội	- Đọc học liệu 1 - Trần Văn Sơn, <i>Công tác Đoàn trường học</i> , ĐHSPTN, 2009	
Tự NC		Tìm hiểu điều lệ của Đoàn TNCSHCM, Đội TNTPHCM	- Trang Website học tập - Đọc tài liệu phát tay	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về nội dung học tập - Giải đáp, tư vấn cách tổ chức, điều khiển Seminar và hoạt động Đoàn, Đội. - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Đọc tài liệu phát tay, trao đổi - Đặt câu hỏi	
Khác				
KTĐG	Nộp bài tập tập nhóm			

Nội dung 2. PHƯƠNG PHÁP VÀ KĨ NĂNG CÔNG TÁC ĐOÀN - ĐỘI

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	<i>Tuần IV, V</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- Phương pháp công tác Đoàn - Phương pháp công tác Đội	- Đọc Giáo trình <i>Phương pháp dạy học bộ môn công tác Đội</i> . - Đọc các học liệu đã giới thiệu	
Seminar	<i>Tuần VI</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- <i>Phân tích phương pháp, kĩ năng công tác Đội TNTP HCM và Đoàn TNCS HCM.</i>	- Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản, bảng biểu...) - Nhóm tập điều hành Seminar	

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Làm việc nhóm	Tuần VII, VIII Từ..... Đến..... Giảng đường và sân trường	Thực hành một số kỹ năng cá nhân và theo nhóm	- Nghiên cứu trước tài liệu học tập, ghi chép, thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả các bài thực hành về kỹ năng. Phối hợp có hiệu quả giữa các thành viên trong nhóm, tổ học tập.	
Tự NC	Tuần VII, VIII	- Giải thích và lựa chọn phương pháp, kỹ năng phù hợp trong công tác Đội TNTP HCM.	- Đọc Giáo trình <i>Phương pháp dạy học bộ môn công tác Đội</i> . - Đọc các học liệu đã giới thiệu - Trả lời câu hỏi trong giáo trình - Tìm kiếm thông tin trên mạng Internet.	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về lựa chọn phương pháp, kỹ năng phù hợp trong công tác Đoàn, Đội. - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Chuẩn bị câu hỏi, đề xuất thắc mắc.	
Khác				
KTĐG	Làm bài kiểm tra giữa kì			

Nội dung 3. QUY TRÌNH TỔ CHỨC CÁC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC CỦA ĐOÀN TNCS HCM, ĐỘI TNTP HCM

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	Tuần IX, X Từ..... Đến..... Giảng đường	- Khái niệm chung về quy trình tổ chức hoạt động giáo dục - Quy trình tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội	- Đọc Giáo trình <i>Phương pháp dạy học bộ môn công tác Đội</i> . - Đọc các học liệu đã giới thiệu	
Seminar	Tuần XI Từ..... Đến.....	- Lập kế hoạch hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội theo chủ đề	- Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản,	

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
	Giảng đường		bảng biểu...) - Nhóm tập điều hành Seminar	
Làm việc nhóm	<i>Tuần XII, XIII, XIV, XV.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường và sân trường	+ Thực hành tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn TNCS HCM + Thực hành tổ chức hoạt động giáo dục của Đội TNTP HCM	Trên cơ sở lập kế hoạch hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội theo bốc thăm, SV tổ chức giao nhiệm vụ cho các thành viên trong nhóm, tổ chức thực hành theo yêu cầu về thời gian, không gian, phương tiện cơ sở vật chất... phù hợp với chủ điểm giáo dục của nhóm.	
Tự NC		- Thiết kế, tổ chức, kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội.	- Đọc Giáo trình <i>Phương pháp dạy học bộ môn công tác Đội</i> . - Đọc các học liệu đã giới thiệu - Trả lời câu hỏi trong giáo trình - Tìm kiếm thông tin trên mạng Internet.	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về thiết kế, tổ chức, kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội. - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Chuẩn bị câu hỏi, đề xuất thắc mắc.	
Kiểm tra, đánh giá	Giảng đường và ngoài sân trường	- Đánh giá nhận thức của sinh viên về vấn đề seminar. - Đánh giá kỹ năng thực hành tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội. - Đánh giá ý thức, thái độ học tập của sinh viên.	- Bài thảo luận của cá nhân. - Bài thu hoạch tự nghiên cứu - Kỹ năng tham gia, tổ chức và thuyết phục thực hành tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.	

Kế hoạch kiểm tra đánh giá

Hình thức	Trọng số	Số lượng bài	Thời điểm hoàn thành
Bài tập cá nhân	20%	3 bài	Tự học theo nhiệm vụ và mục tiêu học tập, chuẩn bị đề cương thảo luận, seminar (đánh giá mục tiêu cấp độ 1 và cấp độ 2)
Hoạt động nhóm	10%	2	Hoàn thành thảo luận, thực hành chương 2, 3 (mục tiêu tập trung cấp độ 1 và cấp độ 2)
Kiểm tra giữa kỳ	20%	1	Tuần 8 (đánh giá mục tiêu cấp độ 1 và cấp độ 2, cấp độ 3 trong đó tập trung vào mục tiêu cấp độ 2)
Thi kết thúc môn học	50%	1	Tuần 16(đánh giá mục tiêu cấp độ 2 và cấp độ 3, trong đó tập trung vào mục tiêu cấp độ 3)

11. Chính sách đối với môn học

* Để đảm bảo học được môn Phương pháp công tác Đoàn Đội, sinh viên cần thiết phải thực hiện các yêu cầu sau đây:

Có đủ phương tiện học tập cần thiết tài liệu giáo trình, tài liệu tham khảo.

Tham gia đầy đủ số buổi học, số tiết nghỉ học không được vượt quá 20% tổng số tiết, hoàn thành tất cả những bài tập, đề cương thảo luận, seminar cho các giờ lên lớp.

* Phương tiện dạy học:

Máy chiếu và những thiết bị kèm theo.

Giấy A0 dùng cho thảo luận nhóm, bút dạ.

Các phương tiện phù hợp với từng loại hoạt động Đoàn, Đội.

12. Phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học**12.1. Kiểm tra, đánh giá thường xuyên (30%)**

Hình thức kiểm tra: Việc chuẩn bị bài tập thực hành, seminar, thảo luận của sinh viên, tự nghiên cứu bài học của sinh viên, đánh giá qua trả lời câu hỏi, bài tập, tham gia thảo luận, đề cương chuẩn bị. Kiểm tra mức độ thực hiện nhiệm vụ ở các mục tiêu bậc 1 và bậc 2.

Đánh giá: Mức độ tích cực tham gia xây dựng bài của sinh viên, mức độ làm việc nhóm của sinh viên và kết quả đạt được của nhóm.

* **Bài tập cá nhân/ tuần 10%** (hoàn thành 3 bài tập theo 3 nội dung theo yêu cầu của giảng viên trong các giờ lên lớp)

* **Kết quả chuẩn bị đề cương tham dự seminar:** 10% (4/8 nội dung trong chương trình học). Yêu cầu với đề cương sinh viên nộp lại: Đề cương mô tả được rõ các nội dung sau đây:

- Đặt vấn đề
- Giải quyết vấn đề trên cơ sở lý luận đã nghiên cứu và học viên khái quát lại.
- Kết luận và rút ra bài học, liên hệ thực tế.
- Chỉ rõ hệ thống tài liệu tham khảo.

*** Bài tập thực hành / tháng 10% (3 hoạt động nhóm):**

- Mô tả được hoạt động của từng thành viên trong nhóm
- Thực hiện phân công nhiệm vụ rõ ràng.
- Thể hiện được hoạt động của cá nhân, hợp tác giữa các thành viên.
- Kết quả hoạt động phải giải quyết được các nhiệm vụ đặt ra.
- Sản phẩm tổ chức trước lớp.

12.2. Kiểm tra, đánh giá giữa kỳ (20%)

Được thực hiện bằng tiểu luận hoặc bài tập lớn hay hình thức kiểm tra bài luận giữa kỳ chiếm 20%.

Yêu cầu đối với bài tập lớn: số trang từ 7 đến 10 trang, có cấu trúc hợp lý, biết cách đặt vấn đề, giải quyết vấn đề dựa trên quan điểm khoa học và thực tiễn và rút ra bài học kinh nghiệm, liên hệ với thực tế. Nội dung đánh giá phần lớn tập trung vào mục tiêu bậc 2 (60%).

12.3. Kiểm tra, đánh giá tổng kết môn học (50%)

Sinh viên thi hết môn hoặc viết tiểu luận 50%, thời gian thi hết môn là 90 phút.

Nội dung đánh giá tập trung vào thực hiện các mục tiêu bậc 2 và bậc 3 trong đó mục tiêu bậc 3 chiếm tỷ trọng 60%.

Hiệu trưởng duyệt

Người xây dựng đề cương

Khoa phê duyệt

TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM - ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN
KHOA TÂM LÝ - GIÁO DỤC
BỘ MÔN GIÁO DỤC HỌC

ĐỀ CƯƠNG MÔN HỌC
KĨ NĂNG MỀM

SỐ TÍN CHỈ: 02

TRƯỜNG ĐẠI HỌC - ĐHTN
KHOA TÂM LÝ - GIÁO DỤC

Khóa đào tạo: Cử nhân sư phạm (Toán, Lý, Hóa, Sinh, Ngữ văn, Lịch sử, Giáo dục chính trị, Giáo dục Tiểu học, Giáo dục thể dục thể thao, Giáo dục THCS...).

Môn học: Kỹ năng mềm

Mã môn học:

Năm thứ: Học kỳ:

Môn học: **Bắt buộc**

Tự chọn

1. Thông tin về giảng viên

1. *TS. Nguyễn Thị A*

Điện thoại:..

E-mail:...

Phòng :...

2. *Ths. Nguyễn Thị B*

Điện thoại: ...

E-mail:...

Phòng :...

3. *TS. Nguyễn Văn C*

Điện thoại: ...

E-mail: ...

Phòng :...

Địa chỉ làm việc ngoài giờ lên lớp: Văn phòng khoa TLGD

Trường Đại học sư phạm ...

Phòng:

Điện thoại:

Giờ làm việc:

2. Các môn học trước

3. Các môn học kế tiếp

4. Mục tiêu chung của môn học

Sau khi kết thúc môn học, người học cần đạt những mục tiêu sau:

a) Mục tiêu nhận thức

Sinh viên cần nắm được những nội dung kiến thức về kỹ năng giao tiếp ứng xử, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng ra quyết định, kỹ năng thuyết trình, kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức hoạt động.

b) Mục tiêu về kỹ năng

Trên cơ sở nắm được các kiến thức trên SV có kỹ năng tiếp cận đối tượng, kỹ năng giao tiếp, hợp tác, chia sẻ với người khác trong việc xây dựng và tổ chức các hoạt động.

Biết thuyết phục, cảm hóa, thu hút những người khác cùng tham gia tích cực vào các hoạt động khác nhau đồng thời có kỹ năng xây dựng kế hoạch, tổ chức, điều khiển, đánh giá và rút kinh nghiệm một số hoạt động trong và ngoài trường nhà trường.

c) Mục tiêu về thái độ

Luôn tích cực, tự giác, sẵn sàng tham gia các hoạt động dạy học, giáo dục cũng như các hoạt động xã hội. Thấy được ý nghĩa của việc thuyết phục người khác cùng hợp tác, chia sẻ góp phần nâng cao hiệu quả các hoạt động trong và ngoài nhà trường.

5. Mục tiêu nhận thức chi tiết

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ KỸ NĂNG MỀM	<p>IA1: Trình bày được khái niệm kỹ năng mềm.</p> <p>IA2: Nêu được vai trò của kỹ năng mềm đối với nghề dạy học.</p>	<p>IB1: Phân tích được khái niệm kỹ năng mềm.</p> <p>IB2: Lấy được ví dụ về vai trò của kỹ năng mềm đối với nghề dạy học.</p>	<p>IC1: Giải thích được mối quan hệ giữa kỹ năng mềm, kỹ năng sống và NLHĐXH.</p> <p>IC1: Thiết kế kế hoạch dạy học có tích hợp kỹ năng mềm.</p>
2. MỘT SỐ KỸ NĂNG MỀM VÀ QUY TRÌNH PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM	<p>IIA1: Mô tả được các kỹ năng giao tiếp, ứng xử</p> <p>IIA2: Nêu được nguyên tắc, kỹ thuật làm việc nhóm; các giai đoạn thành lập nhóm và các yếu tố làm cho nhóm đạt hiệu quả.</p> <p>IIA3: Trình bày được khái niệm, vai trò và nguyên tắc vận động, thuyết phục.</p> <p>IIA4: Nhận diện được khái niệm, các bước chuẩn bị và một số chú ý khi thuyết trình.</p> <p>IIA5: Mô tả được các bước lập kế</p>	<p>IIB1: Phân tích được kỹ năng giao tiếp, ứng xử trong các tình huống khác nhau</p> <p>IIB2: Phân tích nguyên tắc, kỹ thuật làm việc nhóm; các giai đoạn thành lập nhóm và các yếu tố làm cho nhóm đạt hiệu quả.</p> <p>IIB3: Phân tích được khái niệm, vai trò và nguyên tắc vận động, thuyết phục.</p> <p>IIB4: Phân tích khái niệm, các bước chuẩn bị và một số chú ý khi thuyết trình.</p> <p>IIB5: Phân tích và lấy ví dụ các bước lập kế hoạch và tổ</p>	<p>IIC1: Đánh giá và có kỹ năng giao tiếp, ứng xử phù hợp với các tình huống khác nhau.</p> <p>IIC2: Đánh giá và giải thích được các vấn đề có liên quan đến lý luận và thực tiễn làm việc nhóm</p> <p>IIC3: Bình luận và giải thích được kỹ năng vận động, thuyết phục trong các tình huống khác nhau.</p> <p>IIC4: Nhận xét, đánh giá kỹ năng thuyết trình trong các tình huống khác nhau.</p> <p>IIC5: Có kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức các hoạt động giáo</p>

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III
	hoạch và tổ chức hoạt động. IIA6: Nêu quy trình phát triển kỹ năng mềm.	chức hoạt động cụ thể. IIB6: Lý giải tại sao phải tuân theo quy trình phát triển kỹ năng mềm.	dục trong và ngoài nhà trường. IIC6: Vận dụng linh hoạt quy trình vào làm bài tập lý thuyết và thực hành
3. RÈN LUYỆN KỸ NĂNG MỀM	IIIA1: Nhận biết được nội dung tự đánh giá kỹ năng mềm của bản thân. IIIA2: Nhận diện được một số kỹ năng mềm cần rèn luyện	IIB1: Lý giải được tại sao phải tự đánh giá kỹ năng mềm của bản thân. IIB2: Phân tích được những yếu tố ảnh hưởng trong quá trình rèn luyện kỹ năng mềm.	IIC1: Hình thành năng lực tự đánh giá kỹ năng mềm của bản thân và đánh giá người khác. IIC2: Xây dựng được kế rèn luyện kỹ năng mềm, khoa học hợp lý.

6. Tổng hợp mục tiêu

- Mục tiêu nhận thức: **67**

BẢNG TỔNG HỢP MỤC TIÊU

Mục tiêu Nội dung	Bậc I	Bậc II	Bậc III	Tổng
Nội dung 1	2	2	2	6
Nội dung 2	6	6	6	18
Nội dung 3	2	2	2	6
Tổng	10	10	10	30

7. Tóm tắt nội dung

Môn học kỹ năng mềm nhằm bồi dưỡng cho sinh viên những kỹ năng cơ bản như: Kỹ năng giao tiếp, ứng xử; Kỹ năng làm việc nhóm; Kỹ năng vận động, thuyết phục; Kỹ năng thuyết trình; kỹ năng thiết kế và tổ chức hoạt động đồng thời cung cấp cho sinh viên Quy trình phát triển kỹ năng mềm và thực hành rèn luyện kỹ năng mềm thông qua ba nội dung chính của môn học: Những vấn đề chung về kỹ năng mềm; Một số kỹ năng mềm, quy trình phát triển kỹ năng mềm và Rèn luyện kỹ năng mềm.

8. Nội dung chi tiết

CHƯƠNG 1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ KỸ NĂNG MỀM

1.1. Khái niệm kỹ năng mềm

1.2. Vai trò của kỹ năng mềm đối với nghề dạy học

CHƯƠNG 2. MỘT SỐ KĨ NĂNG MỀM VÀ QUY TRÌNH PHÁT TRIỂN KĨ NĂNG MỀM

2.1. Một số kĩ năng mềm

2.1.1. *Kĩ năng giao tiếp, ứng xử*

- Khái niệm, tầm quan trọng của kĩ năng giao tiếp, ứng xử
 - + Khái niệm giao tiếp
 - + Tầm quan trọng của giao tiếp
- Nguyên nhân giao tiếp kém hiệu quả
 - + Nguyên nhân khách quan
 - + Nguyên nhân chủ quan
- Kĩ năng giao tiếp và ứng xử hiệu quả
 - + Thái độ và tinh thần hợp tác trong giao tiếp
 - + Ứng xử với các kiểu người khác nhau
 - + Sử dụng ngôn từ tích cực trong giao tiếp
 - + Phong cách chuyên nghiệp trong giao tiếp
- Kĩ năng lắng nghe hiệu quả
 - + Khái niệm và tầm quan trọng của lắng nghe
 - + Nguyên nhân nghe không hiệu quả
 - + Chu trình lắng nghe
 - + Luyện tập chu trình lắng nghe
- Kĩ năng hỏi đáp trong giao tiếp và lắng nghe
 - + Vai trò của hỏi đáp
 - + Nguyên tắc hỏi đáp
 - + Các kĩ năng hỏi đáp

2.1.2. *Kĩ năng làm việc nhóm*

- Khái niệm và tầm quan trọng của làm việc nhóm
 - + Khái niệm
 - + Tầm quan trọng của làm việc nhóm
- Giai đoạn hình thành nhóm và các loại nhóm
 - + Giai đoạn hình thành nhóm
 - + Các loại nhóm
- Nguyên tắc và kĩ thuật làm việc nhóm
 - + Nguyên tắc làm việc nhóm
 - + Kĩ thuật làm việc nhóm
- Các yếu tố làm cho nhóm đạt hiệu quả

2.1.3. *Kĩ năng vận động, thuyết phục*

- Khái niệm vận động, thuyết phục
- Vai trò của vận động, thuyết phục
- Nguyên tắc vận động, thuyết phục

2.1.4. Kỹ năng thuyết trình

- Khái niệm về thuyết trình
- Chuẩn bị khi thuyết trình.
- Các lưu ý khi thuyết trình và thực hiện thuyết trình hiệu quả

2.1.5. Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức hoạt động

- Cách lập kế hoạch cho hoạt động
- Tổ chức hoạt động

II. Quy trình phát triển kỹ năng mềm**CHƯƠNG 3: RÈN LUYỆN KỸ NĂNG MỀM**

3.1 Tự đánh giá kỹ năng mềm

3.2 Thực hành rèn luyện kỹ năng mềm

9. Tài liệu**9.1. Tài liệu bắt buộc**

1. Giáo trình kỹ năng mềm nguồn <http://tailieu.vn/tag/giao-trinh-ky-nang-mem.html>

2. T.S Nguyễn Bích Thu, *Kỹ năng giao tiếp*, Nhà xuất bản Đà Nẵng 10/ 2010

9.2. Tài liệu tham khảo

1. Cẩm nang quản lý hiệu quả, *Kỹ năng thuyết trình*, Nhà xuất bản Tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh 2008.

2. Cẩm nang dành cho nhà quản lý, *Thúc đẩy nhóm làm việc hiệu quả*, Nhà xuất bản Tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh 2008

3. Cẩm nang kinh doanh Harvard, *Xây dựng nhóm làm việc hiệu quả*, Nhà xuất bản Tổng hợp Tp. Hồ Chí Minh 2008.

4. Andrew Carnegie, nghệ thuật ứng xử, Nhà xuất bản Thanh Hóa 2002

5. Martin Godfrey, Skill development for international competitiveness

9.3. Các trang web học tập

1. Bài giảng kỹ năng thuyết trình và nhận xét thuyết trình
<http://123doc.vn/document/976-bai-giang-ky-nang-thuyet-trinh-nhan-xet-thuyet-trinh.htm>

2. Bài giảng kỹ năng giao tiếp và làm việc nhóm
<http://123doc.vn/document/186118-bai-giang-ky-nang-giao-tiep-va-lam-viec-nhom.htm>

3. Giáo trình kỹ năng mềm

<http://tailieu.vn/tag/giao-trinh-ky-nang-mem.html>

4. <https://www.google.com.vn>

10. Hình thức tổ chức dạy học

10.1 Lịch trình chung

Tuần học	Nội dung	Hình thức tổ chức dạy học						KTĐG	Tổng
		Lý thuyết	Seminar	LVN	TNC	Tư vấn	Khác		
1	ND1								
	ND1								
2	ND1								
	ND1								
3	ND1								
	ND1								
4	ND2								
	ND2								
5	ND2								
	ND2								
6	ND2								
	ND2								
7	ND2								
	ND2								
8	ND2								
	ND2								
9	ND3								
	ND3								
10	ND3								
	ND3								
11	ND3								
	ND3								
12	ND3								
	ND3								

10.2 Lịch trình chi tiết

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lý thuyết (Lecture)	Tiết... Giảng đường	<ul style="list-style-type: none"> - Công tác chuẩn bị cho khoá học (làm quen, xác định nhu cầu người học, kiểm tra đầu vào...). - Giới thiệu Đề cương môn học, cách thực hiện các mục tiêu môn học. - Giới thiệu các dạng bài tập, kiểm tra đánh giá và thi hết môn. - Giới thiệu các nguồn tài nguyên học tập. - Phân công nhóm học tập 	<p>Đọc trước Đề cương môn học.</p> <p>Đề xuất, chia sẻ các nguyện vọng liên quan đến môn học.</p>	

Nội dung 1. NHỮNG VẤN ĐỀ CHUNG VỀ KỸ NĂNG MỀM

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	<i>Tuần I.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- Khái niệm kỹ năng mềm	- Đọc học liệu 1, tóm tắt các ý chính, làm bài tập	
Seminar	<i>Tuần III.</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- <i>Giải thích được mối quan hệ giữa kỹ năng mềm, kỹ năng sống và NLHĐXH.</i> - <i>Thiết kế kế hoạch dạy học có tích hợp kỹ năng mềm.</i>	- Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản, bảng biểu...) - Nhóm tập điều hành Seminar theo chủ đề đã đăng ký	
Làm việc nhóm	<i>Tuần II:</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- Vai trò của kỹ năng mềm đối với nghề dạy học.	- Đọc giáo trình kỹ năng mềm. - Đọc tài liệu tham khảo.	
Tự NC		Lấy được ví dụ về vai trò của kỹ năng mềm đối với nghề dạy học.	- Trang Wes học tập - Đọc tài liệu phát tay	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về nội dung học tập - Giải đáp, tư vấn cách tổ chức, điều khiển Seminar và vai trò của kỹ năng mềm đối với nghề dạy học. - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Đọc tài liệu phát tay, trao đổi - Đặt câu hỏi	
Khác				
KTĐG	Nộp bài tập tập nhóm			

Nội dung 2: MỘT SỐ KỸ NĂNG MỀM VÀ QUY TRÌNH PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG MỀM

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	<i>Tuần IV, V, VI</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- Kỹ năng giao tiếp, ứng xử - Kỹ năng làm việc nhóm - Kỹ năng vận động, thuyết phục - Kỹ năng thuyết trình - Kỹ năng lập kế hoạch và tổ chức hoạt động	- Đọc giáo trình kỹ năng mềm. - Đọc các học liệu đã giới thiệu	
Seminar	<i>Tuần VII,</i> Từ..... Đến..... Giảng đường	- <i>Lý giải tại sao phải tuân theo quy trình phát triển kỹ năng mềm.</i>	- Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản, bảng biểu...) - Nhóm tập điều hành Seminar	
Làm việc nhóm	<i>Tuần VIII, IX</i> Từ..... Đến..... Giảng đường và sân trường	<i>Thực hành một số kỹ năng mềm theo nhóm</i>	- Nghiên cứu trước tài liệu học tập, ghi chép, thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả các bài thực hành về kỹ năng. Phối hợp có hiệu quả giữa các thành viên trong nhóm, tổ học tập.	
Tự NC	<i>Tuần X</i>	- Vận dụng linh hoạt quy trình vào làm bài tập lý thuyết và thực hành	- Đọc Giáo trình <i>Phương pháp dạy học bộ môn công tác Đội.</i> - Đọc các học liệu đã giới thiệu - Trả lời câu hỏi trong giáo trình - Tìm kiếm thông tin trên mạng Internet.	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về lựa chọn kỹ năng mềm, quy trình phát triển kỹ năng mềm. - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Chuẩn bị câu hỏi, đề xuất thắc mắc.	
Khác				
KTĐG	Làm bài kiểm tra giữa kì			

Nội dung 3. RÈN LUYỆN KỸ NĂNG MỀM

Hình thức tổ chức dạy học	Thời gian, địa điểm	Nội dung chính	Yêu cầu SV chuẩn bị	Ghi chú
Lí thuyết (Lecture)	Tuần X. Từ..... Đến..... Giảng đường	- Tự đánh giá kỹ năng mềm. - Thực hành rèn luyện kỹ năng mềm	- Đọc giáo trình kỹ năng mềm. - Đọc các học liệu đã giới thiệu	
Seminar	Tuần XI Từ..... Đến..... Giảng đường	- <i>Lý giải được tại sao phải tự đánh giá kỹ năng mềm của bản thân.</i> - <i>Thiết kế các hoạt động để rèn luyện kỹ năng mềm.</i>	- Nhóm lập dàn ý các vấn đề thảo luận, tài liệu hỗ trợ (văn bản, bảng biểu...) - Nhóm tập điều hành Seminar	
Làm việc nhóm	Tuần XIII, XIV, XV. Từ..... Đến..... Giảng đường và sân trường	- Thực hành tổ chức hoạt động rèn luyện kỹ năng mềm.	SV tổ chức giao nhiệm vụ cho các thành viên trong nhóm, tổ chức thực hành theo yêu cầu về thời gian, không gian, phương tiện cơ sở vật chất... phù hợp với chủ điểm giáo dục của nhóm.	
Tự NC		- Thiết kế, tổ chức, kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục rèn luyện kỹ năng mềm.	- Đọc giáo trình kỹ năng mềm. - Đọc các học liệu đã giới thiệu - Tìm kiếm thông tin trên mạng Internet.	
Tư vấn		- Giải đáp thắc mắc về Thiết kế, tổ chức, kiểm tra, đánh giá các hoạt động giáo dục rèn luyện kỹ năng mềm - Bổ sung tài liệu (nếu SV yêu cầu)	- Chuẩn bị câu hỏi, đề xuất thắc mắc.	
Kiểm tra, đánh giá	Giảng đường và ngoài sân trường	- Đánh giá nhận thức của sinh viên về vấn đề seminar. - Đánh giá thực hành kỹ năng mềm. - Đánh giá ý thức, thái độ học tập của sinh viên.	- Bài thảo luận của cá nhân. - Bài thu hoạch tự nghiên cứu - Kỹ năng tham gia, tổ chức và thuyết phục rèn luyện kỹ năng mềm.	

Kế hoạch kiểm tra đánh giá

Hình thức	Trọng số	Số lượng bài	Thời điểm hoàn thành
Bài tập cá nhân	20%	3 bài	Tự học theo nhiệm vụ và mục tiêu học tập, chuẩn bị đề cương thảo luận, seminar (đánh giá mục tiêu cấp độ 1 và cấp độ 2)
Hoạt động nhóm	10%	2	Hoàn thành thảo luận, thực hành chương 2, 3 (mục tiêu tập trung cấp độ 1 và cấp độ 2)
Kiểm tra giữa kỳ	20%	1	Tuần 8 (đánh giá mục tiêu cấp độ 1 và cấp độ 2, cấp độ 3 trong đó tập trung vào mục tiêu cấp độ 2)
Thi kết thúc môn học	50%	1	Tuần 16(đánh giá mục tiêu cấp độ 2 và cấp độ 3, trong đó tập trung vào mục tiêu cấp độ 3)

11. Chính sách đối với môn học

* Để đảm bảo học được môn kỹ năng mềm, sinh viên cần thiết phải thực hiện các yêu cầu sau đây:

Có đủ phương tiện học tập cần thiết tài liệu giáo trình, tài liệu tham khảo.

Tham gia đầy đủ số buổi học, số tiết nghỉ học không được vượt quá 20% tổng số tiết, hoàn thành tất cả những bài tập, đề cương thảo luận, seminar cho các giờ lên lớp.

* Phương tiện dạy học:

Máy chiếu và những thiết bị kèm theo.

Giấy A0 dùng cho thảo luận nhóm, bút dạ.

Các phương tiện phù hợp với từng loại hoạt động rèn luyện kỹ năng mềm.

12. Phương pháp, hình thức kiểm tra, đánh giá kết quả học tập môn học**12.1. Kiểm tra, đánh giá thường xuyên (30%)**

Hình thức kiểm tra: Việc chuẩn bị bài tập thực hành, seminar, thảo luận của sinh viên, tự nghiên cứu bài học của sinh viên, đánh giá qua trả lời câu hỏi, bài tập, tham gia thảo luận, đề cương chuẩn bị. Kiểm tra mức độ thực hiện nhiệm vụ ở các mục tiêu bậc 1 và bậc 2.

Đánh giá: Mức độ tích cực tham gia xây dựng bài của sinh viên, mức độ làm việc nhóm của sinh viên và kết quả đạt được của nhóm.

* **Bài tập cá nhân/ tuần 10%** (hoàn thành 3 bài tập theo 3 nội dung theo yêu cầu của giảng viên trong các giờ lên lớp)

* **Kết quả chuẩn bị đề cương tham dự seminar:** 10% (4/8 nội dung trong chương trình học). Yêu cầu với đề cương sinh viên nộp lại: Đề cương mô tả được rõ các nội dung sau đây:

- Đặt vấn đề
- Giải quyết vấn đề trên cơ sở lý luận đã nghiên cứu và học viên khái quát lại.
- Kết luận và rút ra bài học, liên hệ thực tế.

- Chỉ rõ hệ thống tài liệu tham khảo.

*** Bài tập thực hành / tháng 10% (3 hoạt động nhóm):**

- Mô tả được hoạt động của từng thành viên trong nhóm
- Thực hiện phân công nhiệm vụ rõ ràng.
- Thể hiện được hoạt động của cá nhân, hợp tác giữa các thành viên.
- Kết quả hoạt động phải giải quyết được các nhiệm vụ đặt ra.
- Sản phẩm tổ chức trước lớp.

12.2. Kiểm tra, đánh giá giữa kỳ (20%)

Được thực hiện bằng tiểu luận hoặc bài tập lớn hay hình thức kiểm tra bài luận giữa kỳ chiếm 20%.

Yêu cầu đối với bài tập lớn: số trang từ 7 đến 10 trang, có cấu trúc hợp lý, biết cách đặt vấn đề, giải quyết vấn đề dựa trên quan điểm khoa học và thực tiễn và rút ra bài học kinh nghiệm, liên hệ với thực tế. Nội dung đánh giá phần lớn tập trung vào mục tiêu bậc 2 (60%).

12.3. Kiểm tra, đánh giá tổng kết môn học (50%)

Sinh viên thi hết môn hoặc viết tiểu luận 50%, thời gian thi hết môn là 60 phút.

Nội dung đánh giá tập trung vào thực hiện các mục tiêu bậc 2 và bậc 3 trong đó mục tiêu bậc 3 chiếm tỷ trọng 60%.

Hiệu trưởng duyệt

Người xây dựng đề cương

Khoa phê duyệt

KẾ HOẠCH TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM “TINH HOA TRANG PHỤC VIỆT”

Lớp: Ngày tháng:
Môn: GDH **Số tiết:** 1 tiết **Hình thức:** Thực hành

1. Mục tiêu của hoạt động

Sau hoạt động này, học sinh cần đạt được:

1.1. Về kiến thức

- Học sinh có hiểu biết về trang phục truyền thống của một số dân tộc trên đất nước Việt Nam.
- Hiểu được vai trò, trách nhiệm của người học sinh trong việc giữ gìn trang phục các dân tộc trong thời kỳ hội nhập.
- Có hiểu biết về tổ chức, thiết kế, đánh giá các hoạt động giáo dục.

1.2. Về kỹ năng

- Có kỹ năng tuyên truyền, thuyết phục người khác trong việc giữ gìn trang phục truyền thống của dân tộc Việt Nam.
- Có kỹ năng vận dụng kiến thức, hiểu biết về trang phục truyền thống dân tộc để giải quyết vấn đề trong cuộc sống.
- Có kỹ năng tổ chức, thiết kế, đánh giá các hoạt động giáo dục và phát triển kỹ năng sống.

1.3. Về thái độ

- Phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của học sinh trong quá trình giữ gìn trang phục truyền thống của dân tộc Việt Nam.
- Học sinh có thái độ đúng đắn, có ý thức giữ gìn và phát huy bản sắc văn hóa truyền thống của dân tộc nói chung và trang phục dân tộc nói riêng. Đồng thời biết phê phán, đấu tranh những biểu hiện tiêu cực, phản văn hóa.
- Bồi dưỡng tình yêu quê hương đất nước, lòng tự hào bản sắc văn hóa dân tộc Việt Nam.

2. Thời gian, địa điểm

8h00 ngày 2/11/2014 tại phòng học lớp 9A, Trường THCS Phan Thiết

3. Nội dung và hình thức hoạt động

a. Nội dung

- Thảo luận vai trò trách nhiệm của học sinh trong việc giữ gìn các trang phục truyền thống của các dân tộc.
- Tìm hiểu trang phục truyền thống của một số dân tộc trên đất nước Việt Nam.
- Giao lưu văn hóa giữa các dân tộc.

b. Hình thức: Ngoại khóa

- Sân khấu hóa và thảo luận.
- Thi hiểu biết và trình diễn trang phục dân tộc.
- Giao lưu.

4. Thành phần tham dự

- Giáo viên chủ nhiệm lớp
- Tập thể học sinh lớp 9A

5. Chuẩn bị

a. Giáo viên

- Xây dựng kế hoạch và phổ biến kế hoạch buổi ngoại khóa “**Tinh hoa trang phục Việt**” tới học sinh lớp chủ nhiệm.

- Thiết kế các nội dung và hình thức thể hiện buổi ngoại khóa
- Xác định các phương tiện, điều kiện vật chất phục vụ cho hoạt động
- Giao nhiệm vụ cho các cá nhân và tập thể lớp:
 - + Xây dựng kịch bản
 - + Dẫn chương trình
 - + Thể hiện tiểu phẩm
 - + Chuẩn bị cơ sở vật chất, phương tiện hoạt động
- Cố vấn xây dựng kịch bản chương trình cho học sinh.
- Theo dõi, đôn đốc, kiểm tra việc chuẩn bị hoạt động của học sinh.

b. Học sinh

- Cán bộ lớp và tập thể lớp trao đổi, bàn bạc thống nhất các công việc cần chuẩn bị để thực hiện hoạt động: Phân công xây dựng kịch bản, thể hiện tiểu phẩm, dẫn chương trình, chuẩn bị cơ sở vật chất phương tiện cho hoạt động, thành lập các đội chơi.

- Xây dựng kịch bản chương trình dưới sự hướng dẫn, cố vấn của giáo viên.
- Phân vai, luyện tập diễn tiểu phẩm.
- Chuẩn bị phương tiện và trang phục để diễn tiểu phẩm và trình diễn.
- Chuẩn bị nội dung để tham gia buổi hoạt động.
- Trang trí, kê bàn ghế cho phù hợp.

6. Tổ chức hoạt động

Người thực hiện	Nội dung	Phương tiện	Thời gian
Hoạt động mở đầu			2'
GVCN	Phát biểu ý kiến, giao nhiệm vụ điều khiển chương trình cho học sinh	- Míc, tăng âm, loa đài	
DCT	Khởi động	- Bài hát - Míc, tăng âm, loa đài	
	Xin chào các bạn! Các bạn thân mến, hôm nay lớp chúng mình lại được cùng nhau tham dự buổi sinh hoạt ngoại khóa, các bạn đã sẵn sàng chưa? Trước khi bắt đầu buổi ngoại khóa, chúng ta sẽ cùng nhau hát một bài nhé: “ <i>Lớp chúng mình 2, 3...</i> ”		
DCT	Tuyên bố lí do, giới thiệu thành phần tham dự và thông qua nội dung chương trình		
	Thưa các bạn! Đất nước Việt Nam của chúng ta là một		

Người thực hiện	Nội dung	Phương tiện	Thời gian
	<p>quốc gia đa dân tộc, mỗi dân tộc đều mang đậm bản sắc văn hoá độc đáo. Nét bản sắc văn hóa ấy được thể hiện trong lối sống, trong phong tục tập quán, lời ca điệu nhạc và đặc biệt là trong trang phục. Trang phục của mỗi dân tộc Việt là nét văn hoá riêng, thể hiện cái hồn của dân tộc đó.</p> <p>Việc gìn giữ bản sắc văn hoá dân tộc nói chung và trang phục dân tộc nói riêng là một trong những việc làm cần thiết và quan trọng nhằm bảo tồn những tinh hoa văn hóa đặc sắc ấy. Với lí do đó, hôm nay lớp chúng mình tổ chức buổi ngoại khóa với chủ đề: “Tinh hoa trang phục Việt”. (vỗ tay)</p> <p>Đến dự buổi ngoại khóa của chúng ta hôm nay có cô giáo Nguyễn Thị Ngọc Yến- GVCN lớp đồng thời là cố vấn của chương trình, cùng toàn thể các bạn học sinh trong lớp. Đề nghị chúng ta nhiệt liệt chào mừng....</p> <p>Thưa các bạn! Buổi ngoại khóa của chúng ta hôm nay sẽ bao gồm những nội dung sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Mở đầu chương trình là phần thảo luận về tiểu phẩm “Tự hào trang phục bản ta”. - Phần hai cũng là nội dung chính của buổi giao lưu hôm nay: Thi tìm hiểu và trình diễn trang phục mang tên: “ Khám phá vẻ đẹp trang phục Việt”. - Phần ba: Giao lưu múa sạp với tên gọi “Sắc màu dân tộc”. <p>Và bây giờ mời các bạn hãy hướng lên sân khấu để theo dõi nội dung đầu tiên của chúng tôi. Xin mời tiểu phẩm!</p>	<p>- Míc, tăng âm, loa đài.</p> <p>-Chương trình</p>	
Các hoạt động chính			25’
Hoạt động 1: Thảo luận tiểu phẩm “Tự hào trang phục bản ta”			9’
HS	HS diễn và xem tiểu phẩm	- Tiểu phẩm.	
DCT	<p>Các bạn vừa xem xong tiểu phẩm có tên: “Tự hào trang phục bản ta”, bây giờ chúng mình sẽ cùng nhau chia sẻ những cảm nhận của mình về tiểu phẩm, các bạn nhé. Ý kiến của các bạn sẽ hướng vào những nội dung sau:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Bạn có nhận xét gì về suy nghĩ của Hạnh và các nhân vật trong tiểu phẩm? -Bạn rút ra bài học gì về trách nhiệm của người học sinh trong việc giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc? 	<p>-Trang phục, máy ảnh.</p> <p>- Míc, tăng âm, loa đài, âm thanh, ánh sáng.</p> <p>- Câu hỏi</p>	

Người thực hiện	Nội dung	Phương tiện	Thời gian
HS DCT	HS suy nghĩ, thảo luận, phát biểu ý kiến Tổng kết các ý kiến và mời GVCN phát biểu	- Câu hỏi - Bảng, bút dạ	
GVCN	GVCN nhận xét, phát biểu ý kiến	- Míc, tăng âm, loa đài	
Hoạt động 2: Thi hiểu biết và trình diễn trang phục dân tộc mang tên: “Khám phá vẻ đẹp trang phục Việt”			11’
DCT	<p>Các bạn thân mến! Mỗi dân tộc trên đất nước VN của chúng ta đều có những trang phục riêng độc đáo. Xin mời các bạn cùng khám phá vẻ đẹp độc đáo của những bộ trang phục ấy qua phần 2 của chương trình với tên gọi: “Khám phá vẻ đẹp trang phục Việt”. Ở phần này lớp chúng mình sẽ chia thành 3 đội chơi. Mỗi đội sau khi nghe thông tin về trang phục sẽ phải đoán xem đó là trang phục của dân tộc nào. Câu trả lời đúng sẽ được tính 2 điểm. Trả lời sai sẽ không được điểm nào. Đội nào chiến thắng trong cuộc chơi này sẽ nhận được phần thưởng của ban tổ chức. Các bạn đã sẵn sàng chưa ạ? (<i>Cả lớp đồng thanh: Sẵn sàng!</i>) Sau đây là phần thông tin, các bạn hãy chú ý nhé!</p>	- Trang phục các dân tộc. - Máy tính, máy chiếu. - Hình ảnh minh họa cho các trang phục dân tộc. - Míc, tăng âm, loa đài, âm thanh, ánh sáng. - Câu hỏi	
DCT& các đội chơi	<p><u>Câu hỏi 1:</u> <i>Em duyên dáng váy quây dài, áo com Khăn piêu đội đầu, sao quên nổi hình em Hoa ban trắng bên trời tình khiết “Inh là ơi!...” tha thiết gọi người yêu</i> Theo bạn đó là trang phục của dân tộc nào? ⇒ các đội trả lời câu hỏi ⇒ Đáp án: Trang phục của dân tộc Thái</p>	- Míc, âm thanh, ánh sáng. - Câu thơ - Câu hỏi - Đáp án	
DCT	<p><u>Lời bình:</u> Ai đã lên Tây Bắc đều không khỏi ngỡ ngơ trước những cô gái Thái trong trang phục truyền thống với áo com, váy đen dài và chiếc khăn piêu. Chiếc khăn piêu được các cô gái Thái thêu thùa rất tinh tế, nó thể hiện sự khéo léo. Chính vì vậy khi trưởng thành, các cô gái Thái đều uyển chuyển với những đường cong tuyệt mỹ. Phải thế chăng mà phụ nữ Thái ở lứa tuổi nào cũng đều có một cơ thể cân đối hài hòa và nổi bật hơn khi mặc bộ trang phục của dân tộc mình.</p>		

Người thực hiện	Nội dung	Phương tiện	Thời gian
DCT & các đội chơi	<p>Sau đây là câu hỏi tiếp theo. Các bạn hãy lắng nghe nhé.</p> <p><u>Câu hỏi 2:</u></p> <p><i>“Em xứng xứng váy đưa theo nhịp bước Chiếc khèn môi da diết gọi bạn tình Xà cạp quấn chân theo em qua bao núi Đóa hoa rừng thắm sắc mùa xuân”</i></p> <p>Bạn hãy cho biết đó là trang phục của dân tộc nào?</p> <p>⇒ Các đội trả lời câu hỏi</p> <p>⇒ Đáp án: Trang phục của dân tộc Mông</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Míc, âm thanh, ánh sáng. - Câu thơ - Câu hỏi - Đáp án 	
DCT	<p><u>Lời bình:</u> Góp phần tô điểm cho vườn hoa văn hóa các dân tộc không thể không nói đến bộ trang phục truyền thống của dân tộc Mông. Đây thực sự là một tác phẩm nghệ thuật mà người phụ nữ Mông đã tạo ra với tất cả sự khéo léo, tỉ mỉ và tinh tế. Sự tinh tế được thể hiện trên từng đường kim, mũi chỉ tạo nên những họa tiết tinh xảo, đó là cả một quá trình cần mẫn trong lao động và trí tưởng tượng phong phú của phụ nữ H’Mông.</p> <p>Vâng, thưa các bạn, đáp án của chúng ta là trang phục của dân tộc Mông</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lời bình - Máy tính, máy chiếu. - Hình ảnh, nhạc minh họa cho trang phục dân tộc H’Mông. 	
DCT & các đội chơi	<p>Sau đây xin mời các bạn đến với câu hỏi thứ 3.</p> <p><u>Câu hỏi 3:</u></p> <p><i>Quê hương em Dương Châu xa lắm Em mang theo chùm bông đỏ thắm tươi. Chỉ ngửi sắc không phai mờ trên áo Theo em đi chơi hội, hát Páo dung</i></p> <p>Những câu thơ trên gợi cho bạn nghĩ đến trang phục của dân tộc nào?</p> <p>⇒ Các đội trả lời câu hỏi</p> <p>⇒ Đáp án: Trang phục của dân tộc Dao</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Míc, âm thanh, ánh sáng. - Câu thơ - Câu hỏi - Đáp án 	
DCT	<p><u>Lời bình:</u> Đối với một dân tộc, một quốc gia, bản sắc văn hóa là một giá trị có ý nghĩa truyền thống cao quý, thiêng liêng. Trang phục của người Dao Đỏ không chỉ biểu hiện tính cần cù, nhẫn nại và bàn tay khéo léo, trí tưởng tượng phong phú cùng với con mắt thẩm mỹ mà còn</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lời bình - Máy tính, máy chiếu. - Hình ảnh minh họa 	

Người thực hiện	Nội dung	Phương tiện	Thời gian
	rất tinh tế trong việc sử dụng màu sắc, bố cục cân đối hài hòa, vui tươi, trong sáng, góp phần tô điểm thêm cho bản sắc riêng vốn có của dân tộc Dao.	cho trang phục dân tộc Dao Đỏ.	
DCT & các đội chơi	<p>Chúng ta cùng đến với câu hỏi 4:</p> <p>“Khăn Man - tơ - ra đội đầu duyên dáng Trống Pa- ra- nưng theo nhịp bước tung bừng Bình đựng nước trên đầu, bên Tháp cổ Tựa tiên nga giữa chốn hoang sơ”</p> <p>Theo bạn đó là trang phục của dân tộc nào?</p> <p>⇒ Các đội trả lời câu hỏi</p> <p>⇒ Đáp án: Trang phục của dân tộc Chăm</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Míc, âm thanh, ánh sáng. - Câu thơ - Câu hỏi - Đáp án 	
DCT	<p>Lời bình: Trong xã hội của người Chăm, y phục rất phong phú và đa dạng. Trong đó, đặc sắc nhất phải nói đến bộ trang phục của phụ nữ Chăm. Chiếc áo dài rực rỡ, mềm mại, thanh thoát, cùng chiếc khăn Man - tơ - ra trùm đầu khiến phụ nữ Chăm thêm duyên dáng, hút hồn ánh nhìn của nhiều người.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lời bình - Máy tính, máy chiếu. - Hình ảnh minh họa cho trang phục dân tộc Chăm. 	
DCT& các đội chơi	<p><u>Câu hỏi 5:</u></p> <p>Đây màu sắc đỏ - đen huyền bí Nơi công chiêng bay vút mái nhà dài Thổ cẩm Tây nguyên lạ mà thân thiết quá Nước da nâu khỏe mạnh giữa ngàn xanh</p> <p>Bạn cho biết đây là trang phục của dân tộc nào?</p> <p>⇒ Các đội trả lời câu hỏi</p> <p>Đáp án: Trang phục của dân tộc Ê đê</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Míc, âm thanh, ánh sáng. - Câu thơ - Câu hỏi - Đáp án 	
DCT	<p>Lời bình: Không sặc sỡ như trang phục của một số dân tộc ở miền núi phía Bắc, trang phục của dân tộc Ê Đê lấy màu đen (hoặc màu chàm sẫm), đỏ làm màu chủ đạo, họa tiết, hoa văn đậm chất thiên nhiên núi rừng Tây Nguyên hùng vĩ. Phụ nữ mặc áo, quần váy. Đàn ông đóng khố, mặc áo. Theo phong tục truyền thống, nếu ai có bộ váy áo đẹp thì được dân làng đánh giá là người con gái giỏi giang và sẽ được nhiều chàng trai để mắt. Đó là một tiêu chuẩn về mặt giá trị tinh thần mà trước đây, người con</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lời bình -Máy tính, máy chiếu. - Hình ảnh minh họa cho trang phục dân tộc Ê Đê. 	

Người thực hiện	Nội dung	Phương tiện	Thời gian
	gái Ê Đê luôn phấn đấu, còn người con trai xem đó là tiêu chí để chọn bạn gái.		
DCT, GVCN	DCT công bố điểm của cả 3 đội. GVCN trao quà cho các đội.	- Quà cho 3 đội chơi	
DCT	Một lần nữa, chúng ta hãy cùng chiêm ngưỡng lại vẻ đẹp của trang phục truyền thống một số dân tộc trên đất nước Việt Nam qua sự thể hiện của các bạn trong lớp mình.	- Trang phục các dân tộc	
DCT& nhóm trình diễn (HS)	<p><i>HS trình diễn trang phục dân tộc và DCT đọc lời bình:</i></p> <p>Kính thưa quý vị và các bạn! Trang phục là một trong những yếu tố thể hiện bản sắc văn hóa của mỗi dân tộc, là những "công trình nghệ thuật" của người phụ nữ với kỹ thuật thêu thùa, tỷ mỉ, công phu, với sự cần cù và trí tưởng tượng phong phú họ đã trở thành người nghệ sĩ tạo nên những tác phẩm nghệ thuật làm say đắm lòng người. Chính vì thế, trang phục truyền thống cũng được coi là một bảo vật vô giá, là nét văn hóa truyền thống tốt đẹp của dân tộc ta ở các vùng miền, nó không chỉ làm đẹp cho hình thức con người mà còn góp phần tô điểm cho vẻ đẹp chung của đồng bào các dân tộc Việt Nam.</p> <p>Trang phục mà tôi đang mang trên mình hôm nay chính là nét đẹp không thể pha trộn của người Việt mà bạn bè thế giới đều thán phục. Vì vậy, không có lý do nào ngăn cản việc chúng ta mặc và thể hiện vẻ đẹp đó để giới thiệu với bạn bè trên thế giới về văn hóa đặc sắc của dân tộc mình.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Lời bình. - Míc, âm thanh, ánh sáng. - Nhạc trình diễn trang phục. - Trang phục các dân tộc 	
Hoạt động 3: Giao lưu múa sạp: “Sắc màu dân tộc”			5’
DCT	<p>Kính thưa cô giáo, thưa toàn thể các bạn! Bên cạnh nét đẹp của các dân tộc được kết tinh trong các bộ trang phục truyền thống mà chúng ta vừa được chiêm ngưỡng trên đây, thì đồng bào mỗi dân tộc còn có những điệu múa, bài hát thể hiện nét văn hóa đặc sắc riêng của dân tộc mình. Một trong những điệu múa đặc sắc làm gắn bó thêm tinh thần đoàn kết dân tộc đó là điệu múa sạp của người dân tộc Thái.</p> <p>Bây giờ xin mời các bạn cùng tham gia vào phần 3 của chương trình ngoại khóa ngày hôm nay với màn múa sạp mang tựa đề: “Sắc màu dân tộc”.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Bộ sạp. - Nhạc múa sạp. - Trang phục - Đạo cụ: quạt, khăn... - Tăng âm, loa đài, âm thanh, ánh sáng. 	

Người thực hiện	Nội dung	Phương tiện	Thời gian
	Xin mời các bạn hãy cùng lên sân khấu để giao lưu múa sạp với chúng tôi.		
HS	Múa sạp		
Kết thúc hoạt động			2'
DCT & GVCN	<p>Chương trình ngoại khóa: “<i>Tinh hoa trang phục truyền thống</i>” đến đây xin phép được khép lại. Một lần nữa, chúng em xin gửi tới cô giáo lời kính chúc sức khỏe, chúc các bạn học tập tốt, đạt thành tích cao. Xin chân thành cảm ơn và hẹn gặp lại trong các chương trình ngoại khóa lần sau!</p> <p>Sau đây em xin mời cô Nguyễn Thị Ngọc Yến lên nhận xét, tổng kết buổi ngoại khóa hôm nay.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Míc, tăng âm, loa đài. - Chương trình 	

7. Nhận xét, đánh giá, rút kinh nghiệm cho hoạt động

Căn cứ vào sự thể hiện các nội dung hoạt động của học sinh, giáo viên rút ra các nhận xét, đánh giá phù hợp.

GVCN nhắc nhở một số công việc và chuẩn bị cho hoạt động tuần sau.

Chương 4:**KĨ NĂNG HOẠT ĐỘNG ĐỘI THIẾU NIÊN TIỀN PHONG HỒ CHÍ MINH****Bài: KĨ NĂNG TỔ CHỨC TRÒ CHƠI****Lớp:****Ngày tháng:****Môn: GDH****Số tiết: 6 tiết****Hình thức: Lý thuyết & Thực hành****I. Mục tiêu bài học**

Sau bài học này SV cần nắm được

1. Về tri thức:

- Hiểu được khái niệm trò chơi, nêu được các loại trò chơi.
- Nắm được kĩ năng tổ chức các trò chơi nhóm, trò chơi.

2. Về kĩ năng:

- Phân biệt được trò chơi với chơi và biết cách phân tích các loại trò chơi.
- Vận dụng kiến thức đã học vào tổ chức các trò chơi.
- Có kỹ năng tham gia, vận động người khác cùng tham gia vào các trò chơi. Có kỹ năng tự nhận xét, đánh giá và lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của GV, cán bộ lớp, của tập thể cùng tham gia vào các trò chơi.

3. Về thái độ

- Có tinh thần thái độ tích cực, chủ động, sáng tạo trong tổ chức các trò chơi.
- Giáo dục ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong tổ chức các trò chơi.

II. Phương pháp, phương tiện**1. Phương pháp**

- Phương pháp nêu vấn đề
- Phương pháp vấn đáp
- Phương pháp thảo luận
- Phương pháp thực hành
- Phương pháp làm mẫu
- Phương pháp tự tìm tòi khám phá

2. Phương tiện

- Giáo án
- Tài liệu tham khảo
- Máy chiếu (nếu có)
- Trò chơi
- Hình ảnh

III. Chuẩn bị của giáo viên và sinh viên**1. Chuẩn bị của giáo viên**

- Giáo án
- Các trò chơi
- Các phương tiện và các điều kiện cần thiết

2. Chuẩn bị của sinh viên

- Đọc trước nội dung bài học trong học liệu 2, 3, 4 (2-Trần Quang Đức, *Phương pháp thiết kế các mô hình hoạt động Đội TNTP Hồ Chí Minh*, NXB TN, 2006. 3 - Trần Quang Đức, *kĩ năng công tác phụ trách Đội TNTP Hồ Chí Minh*, NXB TN, 2006. 4 - Trần Văn Sơn (biên soạn), *Đề cương bài giảng Công tác Đội*, 2008)

- Suu tầm những trò chơi phù hợp nội dung bài học.

III. Tiến trình bài học

* Hoạt động 1: Khái niệm trò chơi

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV cần đạt được:

- Hiểu được khái niệm trò chơi.
- Phân biệt được trò chơi với chơi. Phát triển kĩ năng phân tích, kĩ năng giải quyết vấn đề.
- Có thái độ tích cực, chủ động tự học, tự liên hệ minh họa cho bài học

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
4.3. Kĩ năng tổ chức trò chơi 4.3.1. Khái niệm trò chơi Định nghĩa trò chơi	- GV: lấy VD về chơi và trò chơi. (Chiếu trên màn hình) Hướng dẫn SV phân tích và rút ra kết luận khái niệm về trò chơi. - GV: Yêu cầu SV lấy ví dụ khác về chơi và trò chơi.	- SV: Phân tích ví dụ và tự rút ra kết luận khái niệm về trò chơi. - SV: Tự lấy ví dụ

* Hoạt động 2: Phân loại trò chơi

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV phải:

- Nêu được các loại trò chơi.
- Biết cách phân tích các loại trò chơi. Có kĩ năng nhận xét, đánh giá về mỗi loại trò chơi.
- Có thái độ đúng với mỗi loại trò chơi đồng thời có ý thức phê phán đối với những trò chơi không lành mạnh.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
4.3.2. Phân loại trò chơi Có nhiều cách phân loại trò chơi, nhưng với đối tượng của chúng ta là thanh thiếu niên, chúng ta tạm phân loại theo ba cách sau đây: * Phân loại trò chơi theo sự năng động	- GV: Theo các em có những loại trò chơi nào? - GV: Đưa ra một số ví dụ về trò chơi (những hình ảnh của trò chơi đó) ứng với mỗi loại. Sau đó yêu cầu SV sắp xếp chúng thành từng loại và giải thích tại sao lại xếp thành những loại như vậy?	- SV: Trả lời - SV: Thực hiện nhiệm vụ theo hướng dẫn của GV.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
<ul style="list-style-type: none"> - Trò chơi động - Trò chơi tĩnh - Trò chơi đối kháng * Phân loại trò chơi theo không gian - Trò chơi ngoài trời - Trò chơi trong nhà * Phân loại trò chơi theo mức độ - Trò chơi nhỏ - Trò chơi lớn - Ngoài ra, người ta còn phân trò chơi theo từng thể loại như: trò chơi luyện giác quan (ai đây, bịt mắt), trò chơi khéo léo (ném bóng, thổi đèn cày); trò chơi nhanh nhẹn (đập tay, ném bóng); trò chơi lý luận (có, không); trò chơi phản xạ (trời đất, nước, bắn súng), trò chơi vận động nhẹ (chuyền dép); trò chơi luyện trí nhớ (kim)... 	<p>từ đó tự rút ra đặc điểm của từng loại.</p> <p>- GV: Nhận xét, kết luận</p>	

*** Hoạt động 3: Kỹ năng tổ chức các trò chơi nhóm, trò chơi nhỏ**

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV phải:

- Có kỹ năng tổ chức các trò chơi.
- Kỹ tham gia vào trò chơi.
- Vận động người cùng khác tham gia vào các trò chơi.
- Có thái độ tự giác, tích cực, chủ động, sáng tạo và biết lôi cuốn người khác cùng khác tham gia vào các trò chơi.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
<p>4.3.3. Kỹ năng tổ chức các trò chơi nhóm, trò chơi nhỏ</p> <p>a) Những yêu cầu đối với người tổ chức, hướng dẫn và người chơi trò chơi.</p> <p>* Những yêu cầu đối với người tổ chức, hướng dẫn</p>	<p>- GV: Cho SV thảo luận về kỹ năng tổ chức các trò chơi nhóm, trò chơi nhỏ.</p> <p>- GV: Chia thành hai nhóm thảo luận (5’)</p> <p>+ N1: Tìm hiểu những yêu cầu đối với người tổ chức, hướng</p>	<p>- SV: Nhận nhiệm vụ và thực hiện nhiệm vụ làm việc theo nhóm, trao đổi thảo luận về cách thức tổ chức trò chơi.</p> <p>Tìm hiểu những yêu cầu đối với người tổ chức,</p>

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
* Những yêu cầu đối với người người chơi b) Quy trình tổ chức trò chơi.	<p>đẫn và người chơi trò chơi. + N2: Quy trình tổ chức trò chơi.</p> <p>- GV: Quan sát, định hướng và dẫn dắt SV thảo luận. - GV: Gọi đại diện các nhóm lên trình bày. - GV: Nhận xét, bổ sung và đưa ra kết luận. - GV: Hướng dẫn SV chơi một số trò chơi. - GV: Định hướng SV cách tự nhận xét, đánh giá và lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của những người khác. - GV: Nhận xét, đánh giá, bổ sung và đưa ra kết luận.</p>	<p>hướng dẫn và người chơi trò chơi. Quy trình tổ chức trò chơi.</p> <p>- SV: đại diện các nhóm lên trình bày. - SV: Nhận xét, bổ sung. - SV: Tiến hành chơi trò chơi theo sự hướng dẫn của GV - SV: Tự nhận xét, đánh giá và lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của những người khác.</p>

*** Hoạt động 4:**

Mục tiêu của hoạt động: Thực hành tổ chức trò chơi

Sau khi kết thúc hoạt động SV phải:

- + Nắm vững luật chơi, cách thức tổ chức trò chơi
- + Có kỹ năng thiết kế, tổ chức trò chơi theo nhóm hoặc trò chơi nhỏ
- + Có ý thức tổ chức kỷ luật, tinh thần trách nhiệm trong tổ chức các trò chơi

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
Thực hành: Lựa chọn trò chơi theo chủ đề Tổ chức trò chơi Đánh giá nhận xét kết quả chơi của nhóm và trò chơi nhỏ.	<p>- GV: Chia nhóm (theo bàn) thảo luận để lựa chọn một trò chơi, tổ chức trò chơi đó. - GV: quan sát, định hướng cho SV tổ chức trò chơi</p>	<p>- SV: Các bàn tiến hành thảo luận lựa chọn trò chơi, người quản trò và phân công nhiệm vụ cho các thành viên. - SV: Đại diện từng bàn lên tổ chức trò chơi - Nhận xét đánh giá kết quả thực hiện tổ chức trò chơi</p>

*** Hoạt động 5: Củng cố**

- GV yêu cầu SV nhắc lại những yêu cầu đối với người tổ chức, hướng dẫn, người chơi trò chơi và quy trình tổ chức trò chơi.

- Thực hành kỹ năng tổ chức trò chơi.

*** Hoạt động 6: Hướng dẫn về nhà**

- Lựa chọn hoặc tự thiết kế trò chơi theo nhóm, trò chơi nhỏ.
- Thực hành kỹ năng tổ chức trò chơi.

CHƯƠNG 3: QUY TRÌNH TỔ CHỨC CÁC HOẠT ĐỘNG GIÁO DỤC CỦA ĐOÀN TNCS HCM, ĐỘI TNTP HCM

Bài: Quy trình tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội

Lớp:

Ngày tháng:

Môn: PPCTDD

Số tiết: 6 tiết

Hình thức: Thực hành

I. Mục tiêu bài học

Sau bài học này SV cần nắm được.

1. Về tri thức:

- Các bước tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.
- Có hiểu biết về nhiều lĩnh vực khác nhau.

2. Về kỹ năng:

- Thiết kế được kế hoạch tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.
- Có kỹ năng tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội
- Có kỹ năng tham gia, vận động người khác cùng tham gia tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội. Có kỹ năng tự nhận xét, đánh giá tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.

3. Về thái độ

- Có tinh thần thái độ tích cực, chủ động, sáng tạo trong tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.
- Có tinh thần khích lệ, động viên, cùng chia sẻ giúp đỡ lẫn nhau trong tổ chức các hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội.

II. Phương pháp, phương tiện

1. Phương pháp

- Phương pháp dự án
- Phương pháp nêu vấn đề
- Phương pháp vấn đáp
- Phương pháp thảo luận
- Phương pháp thực hành
- Phương pháp tự tìm tòi khám phá

2. Phương tiện

- Giáo án
- Tài liệu tham khảo
- Máy chiếu
- Tiết mục văn nghệ, trò chơi
- Hình ảnh

III. Chuẩn bị của giáo viên và sinh viên

1. Chuẩn bị của giáo viên

- Giáo án
- Các phương tiện và các điều kiện cần thiết

2. Chuẩn bị của sinh viên

- Đọc trước nội dung bài học trong học liệu 2, 3 (2-Trần Quang Đức, *Phương pháp thiết kế các mô hình hoạt động Đội TNTP Hồ Chí Minh*, NXB TN, 2006. 3 - Trần Quang Đức, *kỹ năng công tác phụ trách Đội TNTP Hồ Chí Minh*, NXB TN, 2006.

- Suu tầm các cách tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn, Đội phù hợp nội dung bài học.

III. Tiến trình bài học

* Hoạt động 1: Chọn chủ đề và xác định mục tiêu dự án

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV cần đạt được:

- Hiểu được chủ đề và xác định mục tiêu cho chủ đề.
- Có kỹ năng lựa chọn chủ đề, kỹ năng xác định mục tiêu cho chủ đề đã chọn.
- Có thái độ chủ động, tích cực chia sẻ, bàn bạc trong việc lựa chọn chủ đề, xác định mục tiêu cho chủ đề đã chọn.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
1. Chọn chủ đề và xác định mục tiêu	<ul style="list-style-type: none"> - GV: Theo em Đoàn, Đội có những nội dung và hoạt động giáo dục truyền thống nào? - GV: Ghi kết quả trả lời của SV lên bảng. - GV: Gọi SV nhận xét về các ý kiến đã nêu để lược bớt các ý kiến trùng nhau. - GV: chia lớp (Nhóm TN) thành 4 nhóm, mỗi nhóm tự thảo luận, lựa chọn chủ đề và xác định mục tiêu cho chủ đề mình lựa chọn. - GV: Gọi từng nhóm báo cáo kết quả chủ đề đã thống nhất lựa chọn. - GV: ghi lại chủ đề mà 4 nhóm đã đăng kí vào sổ theo dõi dự án 	<ul style="list-style-type: none"> - SV: Trả lời câu hỏi - SV: nhận xét, trao đổi và góp ý. - SV từng nhóm tiến hành thảo luận thực hiện nhiệm vụ mà GV đã định hướng. - Các nhóm 1, 2, 3 và 4 lần lượt báo cáo chủ đề mà các nhóm đã lựa chọn.

* Hoạt động 2: Xây dựng đề cương kế hoạch thực hiện

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV cần đạt được các mục tiêu sau:

- Hiểu được các bước xây dựng đề cương, kế hoạch thực hiện hoạt động giáo dục Đoàn, Đội.
- Có kỹ năng thiết kế xây dựng đề cương, kế hoạch thực hiện hoạt động giáo dục Đoàn, Đội.

- Bồi dưỡng tinh thần, thái độ lịch sự, tôn trọng, tinh thần tham gia, giúp đỡ, vận động, khích lệ trong xây dựng đề cương, kế hoạch thực hiện hoạt động giáo dục Đoàn, Đội.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
<p>2. Xây dựng đề cương kế hoạch thực hiện chủ đề đã chọn</p> <p>2.1. Chuẩn bị cho hoạt động</p> <ul style="list-style-type: none"> - Xác định chủ điểm của hoạt động - Đặt tên cho hoạt động - Xác định các yêu cầu giáo dục + Yêu cầu về nhận thức + Yêu cầu về kỹ năng, hành vi + Yêu cầu về thái độ, tình cảm - Nội dung và hình thức hoạt động + Nội dung hoạt động + Hình thức hoạt động - Công tác chuẩn bị + Về phương diện tổ chức + Về phương tiện, cơ sở vật chất <p>2.2. Tiến trình hoạt động</p> <ul style="list-style-type: none"> - Hoạt động mở đầu - Hoạt động chính - Kết thúc hoạt động <p>2.3. Đánh giá, rút kinh nghiệm</p>	<ul style="list-style-type: none"> - GV: hướng dẫn các nhóm thảo luận để xác định mục đích, nhiệm vụ, cách tiến hành, kế hoạch thực hiện dự án; xác định những công việc cần làm, thời gian dự kiến, vật liệu, kinh phí... - GV: Quan sát, theo dõi, hướng dẫn, hỗ trợ các nhóm giải quyết công việc. - GV: hướng dẫn thực hiện một số kỹ năng (xác định mục tiêu, nhiệm vụ, cách tiến hành, kế hoạch thực hiện dự án; xác định những công việc cần làm, thời gian dự kiến, kỹ năng giao tiếp, tìm kiếm trên mạng internet, trình bày trên giấy Ao...) - GV: mời đại diện của các nhóm lần lượt lên trình bày kết quả nghiên cứu. - GV: Hướng dẫn SV nhận xét, đánh giá. - GV: Nhận xét, bổ sung, đánh giá 	<ul style="list-style-type: none"> - SV: tiếp nhận nhiệm vụ - SV: các nhóm tiến hành thảo luận theo sự định hướng của GV. - SV: lắng nghe, tiếp thu và chỉnh sửa theo hướng dẫn của GV. - SV: đại diện các nhóm lần lượt lên trình bày - SV: Nhận xét, đánh giá - SV: Lắng nghe, ghi chép và chỉnh sửa theo góp ý, bổ sung.

*** Hoạt động 3: Thực hiện dự án**

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV cần đạt được các mục tiêu sau:

- Hiểu được cách thực hiện một dự án
- Phát triển kỹ năng giao tiếp, hợp tác, thuyết phục, kỹ năng phân công nhiệm vụ, giải quyết vấn đề, kỹ năng thu thập dữ liệu từ nhiều nguồn khác nhằm thực hiện có hiệu quả kế hoạch đề ra.
- Phát triển tinh thần, thái độ lịch sự, tôn trọng, tinh thần tham gia, giúp đỡ, vận động, khích lệ trong quá trình thực hiện dự án.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
3. Thực hiện dự án	<ul style="list-style-type: none"> - GV: hướng dẫn các nhóm phân công nhiệm vụ cho mỗi thành viên - GV: Thường xuyên quan tâm sát sao, đôn đốc, theo dõi, hướng dẫn, hỗ trợ các nhóm thực hiện kế hoạch theo đúng tiến độ. 	<ul style="list-style-type: none"> - SV: các thành viên thực hiện công việc theo kế hoạch đã đề ra cho nhóm và cá nhân. + Thu thập thông tin: từ sách báo, tạp chí, mạng internet, khảo sát, điều tra, phỏng vấn... + Thảo luận thường xuyên giữa các thành viên trong nhóm để giải quyết các vấn đề và kiểm tra tiến độ + Phân vai và tổ chức tập luyện + Xây dựng sản phẩm: tập hợp các kết quả thành một sản phẩm cuối cùng.

*** Hoạt động 4: Giới thiệu sản phẩm trước tập thể lớp**

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV cần đạt được các mục tiêu sau:

- Nắm được cách giới thiệu sản phẩm trước tập thể lớp bằng hình thức sân khấu hóa.
- Phát triển kỹ năng biểu diễn, kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng hợp tác, kỹ năng thuyết phục, thương lượng, kỹ năng giải quyết vấn đề...
- Bồi dưỡng tinh thần thái độ tôn trọng, lịch sự, sẵn sàng chia sẻ giúp đỡ các thành viên khác đồng thời giáo dục ý thức, tổ chức, kỉ luật trong hoàn thành nhiệm vụ chung của cả nhóm.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
4. Giới thiệu sản phẩm trước tập thể lớp	<ul style="list-style-type: none"> - GV: Tổ chức cho các nhóm giới thiệu sản phẩm trước tập thể bằng cách chọn một trong hai hình thức sau: <ul style="list-style-type: none"> + Thuyết trình trên Power Point có kèm với hình ảnh minh họa. + Sân khấu hóa - GV: Thu lại bản thiết kế hoạt động của các nhóm 	<ul style="list-style-type: none"> - SV: Các nhóm báo cáo kết quả: <ul style="list-style-type: none"> + Nhóm 1: Trình bày sản phẩm. + Nhóm 2: Trình bày sản phẩm. + Nhóm 3: Trình bày sản phẩm. + Nhóm 4: Trình bày sản phẩm. - SV: các nhóm nộp bản thiết kế hoạt động

*** Hoạt động 5: Đánh giá dự án, rút kinh nghiệm**

Mục tiêu của hoạt động:

Sau khi kết thúc hoạt động SV cần đạt được các mục tiêu sau:

- Nắm được cách đánh giá kết quả đạt được so với mục tiêu đã xác định.
- Phát triển năng lực nhận xét đánh giá, rút kinh nghiệm: kỹ năng biểu đạt và tiếp nhận thông tin, kỹ năng giao tiếp, thuyết trình, kỹ năng thuyết phục, thương lượng, đàm phán.
- Bồi dưỡng tinh thần thái độ tôn trọng, lịch sự, sẵn sàng chia sẻ giúp đỡ các thành viên khác; có tinh thần, thái độ đúng đắn, nghiêm túc trong nhận xét đánh giá kết quả của nhóm khác.

Nội dung bài học	Hoạt động GV	Hoạt động của SV
<p>4. Giới thiệu sản phẩm trước tập thể lớp</p>	<ul style="list-style-type: none"> - GV: hướng dẫn SV cách đánh giá kết quả đạt được so với mục tiêu đã xác định. - GV: hướng dẫn SV rút ra những kinh nghiệm cho việc thực hiện các dự án tiếp theo. - GV: Nhận xét, đánh giá; Rút kinh nghiệm. - Kết luận: GV biểu dương nhóm, cá nhân đạt kết quả tốt và động viên, khích lệ những nhóm, cá nhân cần cố gắng, nỗ lực nhiều hơn. 	<ul style="list-style-type: none"> - SV: tự nhận xét đánh giá về tổ chức hoạt động giáo dục truyền thống của Đoàn, Đội. - SV: Các nhóm tham gia nhận xét, đánh giá về phần trình bày của nhóm bạn - SV: rút ra những kinh nghiệm cho việc thực hiện các dự án tiếp theo. - SV: Lắng nghe nhận xét và rút kinh nghiệm

*** Hoạt động 5: Củng cố**

- GV yêu cầu SV nhắc lại quy trình tổ chức hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội.

*** Hoạt động 6: Hướng dẫn về nhà**

- Thiết kế và tổ chức đa dạng nhiều hoạt động giáo dục của Đoàn - Đội khác.

i. Năng lực tham gia các HDXH

Yêu cầu về kiến thức	Yêu cầu về kỹ năng	Cách đánh giá tiêu chí
<ul style="list-style-type: none"> - Phân tích được vai trò, ý nghĩa chính trị, xã hội và ý nghĩa giáo dục của các hoạt động xã hội đối với SV với tư cách là một công dân và một giáo viên tương lai. - Trình bày được tôn chỉ, mục đích, chức năng, nhiệm vụ của một số tổ chức chính trị xã hội chủ chốt như: Tổ chức Đoàn TNCS HCM, Hội SV, Hội liên hiệp Thanh niên Việt Nam... 	<ul style="list-style-type: none"> - Đề ra các hoạt động cụ thể để thực hiện hiệu quả công việc được giao trong hoạt động Đoàn, hoạt động của Hội SV, của tập thể lớp, hoạt động tình nguyện vì cộng đồng - Có kỹ năng tiếp cận đối tượng, giao tiếp, hợp tác, chia sẻ với người khác để cùng hoàn thành nhiệm vụ của Đoàn, Hội SV của tập thể lớp. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cho SV viết thu hoạch về vai trò, ý nghĩa chính trị xã hội, ý nghĩa GD đối với SV khi tham gia vào các hoạt động xã hội. - Lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của cán bộ lớp, cán bộ Đoàn và tập thể SV. - Theo dõi SV qua quan sát hoạt động tập thể.

ii. Năng lực vận động người khác tham gia các HDXH

Yêu cầu về kiến thức	Yêu cầu về kỹ năng	Cách đánh giá tiêu chí
<ul style="list-style-type: none"> - Nêu được những cách thức, phương pháp tuyên truyền, thuyết phục, vận động người khác tham gia các hoạt động xã hội. - Phân tích và trình bày được những cách thức, phương pháp tuyên truyền, vận động cha mẹ học sinh (CMHS) và cộng đồng tham gia vào các hoạt động giáo dục nhà trường. 	<ul style="list-style-type: none"> - Biết thuyết phục, cảm hóa, thu hút SV khác cùng tham gia tích cực vào các hoạt động chính trị - xã hội trong và ngoài trường đại học. - Biết tuyên truyền, vận động những người xung quanh tham gia vào các hoạt động phát triển cộng đồng, xây dựng môi trường văn hoá - xã hội bằng nhiều hình thức, phương pháp khác nhau. - Biết cách tuyên truyền, vận động CMHS và cộng đồng tham gia vào việc GDH sinh. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lấy ý kiến nhận xét, đánh giá của cán bộ lớp, cán bộ đoàn, tập thể SV. - Trao đổi, phỏng vấn trực tiếp với SV. - Quan sát trực tiếp SV thực hành tuyên truyền vận động cha mẹ học sinh và các lực lượng giáo dục.

iii. Năng lực tổ chức các HĐXH

Yêu cầu về kiến thức	Yêu cầu về kỹ năng	Cách đánh giá tiêu chí
<ul style="list-style-type: none"> - Nêu được các loại hình HĐXH có liên quan ở trường đại học, trường phổ thông và cộng đồng. - Trình bày được quy trình thiết kế, tổ chức HĐXH và điều kiện thực hiện. - Nêu cách thức tiến hành tổ chức HĐXH và cách thức đánh giá kết quả HĐXH. 	<ul style="list-style-type: none"> - Thiết kế một số hoạt động của Đoàn, hoạt động của Hội SV, hoạt động tình nguyện vì cộng đồng: Xác định tên và chủ đề hoạt động, xác định mục tiêu hoạt động, nội dung hoạt động, hình thức, phương pháp hoạt động và xây dựng tiêu chí đánh giá kết quả hoạt động. - Tổ chức, chỉ đạo, điều khiển và quản lý có kết quả một số hoạt động của Đoàn thanh niên, hoạt động tập thể và HĐXH khác đã được thiết kế. - Có kỹ năng đánh giá, rút kinh nghiệm quá trình tổ chức hoạt động dựa trên sự tham gia, sự phối hợp của những người cùng tham gia. - Biết thuyết phục CMHS và các lực lượng xã hội để tổ chức hoạt động trải nghiệm sáng tạo cho học sinh. 	<ul style="list-style-type: none"> - Lấy ý kiến nhận xét đánh giá của chi Đoàn, của lớp. - Nghiên cứu sản phẩm kịch bản HĐXH do SV thiết kế. - Quan sát trực tiếp HĐXH do SV tổ chức và tham gia.

Bảng 2.1.a. Nhận thức của GV về ý nghĩa việc phát triển NLHĐXH

Ý nghĩa	Mức độ									
	1		2		3		4		5	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Giúp SV có năng lực tham gia HĐXH	0	0	2	1,1	12	6,6	138	75,4	31	16,9
2. Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp GV	0	0	0	0	5	2,7	33	18,0	145	79,2
3. Giúp SV có kỹ năng giao tiếp	107	58,5	37	20,2	30	16,4	4	2,2	5	2,7
4. Giúp SV tự tin trong giao tiếp	44	24	130	71	9	4,9	0	0	0	0
5. Giúp SV có kỹ năng thích ứng	29	15,8	15	8,2	127	69,4	8	4,4	4	2,2

Bảng 2.1.b. Nhận thức của SV về ý nghĩa việc phát triển NLHĐXH

Ý nghĩa	Cho điểm									
	1		2		3		4		5	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Giúp SV có năng lực tham gia HĐXH	3	0,7	3	0,7	22	4,9	308	69,7	110	24,7
2. Giúp SV khi ra trường đáp ứng yêu cầu về chuẩn nghề nghiệp GV	1	0,2	2	0,4	32	7,2	99	22,2	321	70,0
3. Giúp SV có kỹ năng giao tiếp	207	46,4	116	26,0	107	24,0	13	2,9	3	0,7
4. Giúp SV tự tin trong giao tiếp	137	30,7	247	55,4	52	11,7	8	1,8	2	0,4
5. Giúp SV có kỹ năng thích ứng	95	21,3	73	16,4	246	55,2	14	3,1	18	4,0

Bảng 2.2.a. Ý kiến của GV về những kiến thức HĐXH đã trang bị

Những kiến thức HĐXH	Mức độ									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Kiến thức thuộc lĩnh vực chính trị xã hội	27	14,8	57	31,1	61	33,3	38	20,8	0	0
2. Kiến thức thuộc lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật	22	12,0	37	20,2	107	58,5	17	9,3	0	0
3. Kiến thức thuộc lĩnh vực thể dục, thể thao	15	8,2	26	14,2	89	48,6	53	30,0	0	0
4. Kiến thức thuộc lĩnh vực lao động	19	10,4	24	13,1	81	44,3	59	32,2	0	0
5. Kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp	52	28,4	13	71,6	0	0	0	0	0	0
6. Kiến thức về làm việc giữa con người với con người	9	4,9	11	6,0	101	55,2	62	33,9	0	0

Bảng 2.2.b. Ý kiến của SV về những kiến thức HĐXH đã được trang bị

Nội dung kiến thức HĐXH	Kết quả									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Kiến thức thuộc lĩnh vực chính trị xã hội	54	12,1	152	34,1	162	36,3	78	17,5	0	0
2. Kiến thức thuộc lĩnh vực văn hóa, nghệ thuật	59	13,2	80	17,9	275	61,7	32	7,2	0	0
3. Kiến thức thuộc lĩnh vực thể dục, thể thao	42	9,4	58	13,0	220	49,3	126	28,3	0	0
4. Kiến thức thuộc lĩnh vực lao động	37	8,3	47	10,5	210	47,1	152	34,1	0	0
5. Kiến thức thuộc lĩnh vực khoa học, nghề nghiệp	121	27,1	301	67,5	24	5,4	0	0	0	0
6. Kiến thức về làm việc giữa con người với con người	30	6,7	14	3,1	233	52,2	169	37,9	0	0

Bảng 2.3.a. Ý kiến của GV về những kỹ năng đã được rèn luyện

Kỹ năng đã được rèn luyện	Mức độ									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Kỹ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính)	48	26,2	97	53,0	26	14,2	12	6,6	0	0
2. Kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề	18	9,8	84	46,0	81	41,3	0	0	0	0
3. Kỹ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau.	13	7,1	35	19,1	103	56,3	32	17,5	0	0
4. Kỹ năng thể hiện phẩm chất cá nhân	11	6,0	35	19,1	108	59,0	29	15,8	0	0
5. Kỹ năng tổ chức hoạt động	21	11,5	35	19,1	94	51,4	33	18,0	0	0
6. Kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia	0	0	12	6,6	54	29,5	104	56,8	13	7,1

Bảng 2.3.b. Ý kiến của SV về những kỹ năng đã được rèn luyện

Các kỹ năng HĐXH	Mức độ									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Kỹ năng cơ bản (nghe, nói, đọc, viết, tính toán, sử dụng máy tính)	108	24,2	249	55,8	53	11,9	36	8,1	0	0
2. Kỹ năng tư duy và giải quyết vấn đề	28	6,3	209	46,9	192	43,0	17	3,8	0	0
3. Kỹ năng giao tiếp với các nhóm đối tượng xã hội khác nhau.	26	5,8	81	18,2	271	60,8	68	15,2	0	0
4. Kỹ năng thể hiện phẩm chất cá nhân	24	5,4	82	18,3	269	60,3	63	14,1	8	1,8
5. Kỹ năng tổ chức hoạt động	47	10,5	93	20,9	231	51,8	75	16,8	0	0
6. Kỹ năng thuyết phục, động viên, thu hút người khác cùng tham gia	0	0	26	5,8	133	29,8	242	54,3	45	10,1

Bảng 2.4.a. Ý kiến của GV về những thái độ đã được bồi dưỡng cho SV ĐHSP

Thái độ đã được bồi dưỡng	Mức độ									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động	24	13,1	66	36,1	89	48,6	4	2,2	0	0
2. Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động	22	12,0	62	33,9	93	50,8	6	3,3	0	0
3. Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động	27	14,8	71	38,8	81	44,3	4	2,2	0	0
4. Lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp	35	19,1	101	5,2	43	23,5	4	2,2	0	0
5. Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động	25	13,7	69	37,7	84	45,9	5	2,7	0	0
6. Tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức	0	0	19	10,4	49	26,8	96	52,5	19	10,4

Bảng 2.4.b. Ý kiến của SV về thái độ HDXH đã được bồi dưỡng

Thái độ đã được bồi dưỡng	Mức độ									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Tính năng động, sáng tạo, tích cực trong các hoạt động	52	11,6	166	37,2	213	47,8	15	3,3	0	0
2. Tôn trọng, ủng hộ và sẵn sàng chia sẻ quan điểm của mình trong hoạt động	48	10,8	154	34,5	288	51,1	16	3,6	0	0
3. Vui vẻ giúp đỡ, khích lệ các thành viên khác cùng tham gia vào các hoạt động	54	12,1	168	37,8	209	46,9	15	3,3	0	0
4. Lịch sự, nhã nhặn, cởi mở trong quan hệ giao tiếp	86	19,3	242	54,3	104	23,3	14	3,1	0	0
5. Nhiệt tình và tự nguyện tham gia các hoạt động	51	11,4	176	39,5	203	45,5	16	3,6	0	0
6. Tính chịu trách nhiệm của cá nhân trước các hoạt động tham gia hay tổ chức	0	0	52	11,7	113	25,3	227	51	54	12,1

Bảng 2.5.a. Ý kiến của GV về phương pháp phát triển NLHĐXH

Các phương pháp	Mức độ									
	Rất thường xuyên		Tương đối thường xuyên		Thỉnh thoảng		Hiếm khi		Không bao giờ	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Phương pháp thảo luận nhóm	39	21,3	109	59,6	35	19,1	0	0	0	0
2. Phương pháp nêu vấn đề	37	20,2	111	60,7	35	19,1	0	0	0	0
3. Phương pháp dự án	0	0	22	12,0	35	19,1	104	56,8	22	12,0
4. Phương pháp nghiên cứu tình huống	15	8,2	37	20,2	108	59,0	23	12,6	0	0
5. Phương pháp tự trải nghiệm	38	20,8	76	41,5	49	26,8	20	10,9	0	0
6. Phương pháp giao công việc	0	0	20	16,4	134	67,8	29	15,8	0	0
7. Phương pháp học qua thực tế	0	0	0	0	42	23,0	115	62,8	26	14,2
8. Phương pháp rèn luyện	12	6,6	24	13,1	101	55,2	46	25,1	0	0
9. Phương pháp khác...	19	10,4	35	19,1	103	56,3	26	14,2	0	0

Bảng 2.5.b. Ý kiến của SV về phương pháp phát triển NLHĐXH

Phương pháp	Mức độ									
	Rất thường xuyên		Tương đối thường xuyên		Thỉnh thoảng		Hiếm khi		Không bao giờ	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Phương pháp thảo luận nhóm	87	19,5	247	55,4	112	25,1	0	0	0	0
2. Phương pháp nêu vấn đề	81	18,2	279	62,6	86	19,3	0	0	0	0
3. Phương pháp dự án	0	0	50	11,2	91	20,4	251	56,3	54	12,1
4. Phương pháp nghiên cứu tình huống	38	8,5	92	20,6	256	57,4	60	13,5	0	0
5. Phương pháp tự trải nghiệm	83	18,4	191	42,8	118	26,5	54	12,1	0	0
6. Phương pháp giao công việc	0	0	81	18,2	298	64,8	76	17,0	0	0
7. Phương pháp học qua thực tế	0	0	0	0	106	23,8	281	63,0	59	13,2
8. Phương pháp rèn luyện	28	6,3	64	14,4	245	54,9	109	24,4		0
9. Phương pháp khác...	39	8,7	99	22,2	242	54,3	66	14,8	0	0

Bảng 2.6.a. Ý kiến của GV về các con đường phát triển NLHĐXH

Các con đường	Mức độ									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Dạy học trên lớp	0	0	13	7,1	112	61,2	39	21,3	19	10,4
2. Hoạt động ngoại khóa môn học	0	0	29	15,8	131	71,6	23	12,6	0	0
3. Hoạt động tự học	0	0	21	11,5	118	64,5	44	24,0	0	0
4. Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp	0	0	17	9,3	114	62,3	52	28,4	0	0
5. Hoạt động trải nghiệm thực tiễn	0	0	39	21,3	134	73,2	10	5,5	0	0
6. Thực hành, thực tế chuyên môn	0	0	44	24,1	121	66,1	18	9,8	0	0
7. Các con đường khác...	0	0	32	17,5	116	63,4	23	12,6	12	6,6

Bảng 2.6.b. Ý kiến của SV về các con đường phát triển NLHĐXH

Các con đường	Mức độ									
	Cao		Tương đối cao		Trung bình		Tương đối thấp		Thấp	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Dạy học trên lớp	0	0	49	11,0	278	62,3	119	26,7	0	0
2. Hoạt động ngoại khóa môn học	0	0	79	17,7	311	69,7	56	12,6	0	0
3. Hoạt động tự học	0	0	55	12,3	286	64,2	105	23,5	0	0
4. Hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp	0	0	73	16,4	313	70,2	60	13,5	0	0
5. Hoạt động trải nghiệm thực tiễn	9	2,0	101	22,7	320	71,7	16	3,6	0	0
6. Con đường thực hành, thực tế chuyên môn	0	0	112	25,1	313	70,2	21	4,7	0	0
7. Các con đường khác	0	0	49	11,0	291	65,2	106	23,8	0	0

Bảng 2.8. Những khó khăn của GV trong việc phát triển NLHĐXH

Những khó khăn	Mức độ									
	Rất khó khăn		Tương đối khó khăn		Bình thường		Ít khó khăn		Không khó khăn	
	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
1. Thiết kế bài dạy gắn với phát triển NLHĐXH cho SV	39	21,3	120	65,6	24	13,1	0	0	0	0
2. Đổi mới phương pháp giảng dạy theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, sáng tạo của SV	31	16,9	122	66,4	30	16,7	0	0	0	0
3. Tổ chức các HĐXH	49	26,8	110	60,1	24	13,1	0	0	0	0
4. Thời gian eo hẹp	37	20,2	96	52,5	31	16,9	19	10,4	0	0
5. Cơ sở, vật chất, trang thiết bị, phòng học...	28	15,3	108	59,0	31	16,9	16	8,7	0	0
6. SV chưa tích cực, thiếu kỹ năng HĐXH	48	26,2	113	61,7	22	12,0	0	0	0	0
7. Đánh giá năng lực của từng SV	29	15,8	134	73,2	20	10,9	0	0	0	0
8. Phối hợp các lực lượng giáo dục	30	16,4	98	53,6	36	19,7	19	10,4	0	0
9. Khó khăn khác	21	11,5	94	51,4	39	21,3	29	15,8	0	0

Phụ lục 25

Bảng 4.2. Tổng hợp kết quả học tập đầu vào đợt 1 của các nhóm TN và ĐC

Điểm	TN1		ĐC1		TN2		ĐC2	
	SL (35)	TL %	SL (35)	TL %	SL (35)	TL %	SL (35)	TL %
3	0	0,0	0	0,0	0	0,0	0	0,0
4	2	5,7	2	5,7	1	2,9	1	2,9
5	8	22,9	8	22,9	10	28,6	10	28,6
6	13	37,1	12	34,3	12	34,3	12	34,3
7	8	22,9	9	25,7	9	25,7	8	22,9
8	3	8,6	3	8,6	3	8,6	3	8,6
9	1	2,9	1	2,9	0	0,0	1	2,9
\bar{X}	6,14		6,17		6,09		6,14	

Phụ lục 26

Bảng 4.3. Kết quả khảo sát đầu vào NLHDXH của các nhóm TN và ĐC

NLHDXH	TN (70)	ĐC(70)
Nhóm 1. Năng lực tham gia các HDXH	3,26	3,29
Nhóm 2. Năng lực tổ chức các HDXH	3,06	3,05
Nhóm 3. Năng lực vận động người khác tham gia các HDXH	2,83	2,86

Phụ lục 27

Bảng 4.8. Kết quả đầu vào đợt 2 của hai nhóm TN3 và ĐC4

Điểm	TN3		ĐC3		TN4		ĐC4	
	SL (35)	TL %	SL (35)	TL %	SL (35)	TL %	SL (35)	TL %
3	0	0	0	0	0	0	0	0,0
4	2	5,7	2	5,7	1	2,9	1	2,9
5	6	17,1	6	17,1	7	20	7	20,0
6	12	34,3	12	34,3	12	34,3	11	31,4
7	10	28,6	10	28,6	11	31,4	12	34,3
8	5	14,3	4	11,4	3	8,6	3	8,6
9	0	0	1	2,9	1	2,9	1	2,9
X	6,29		6,31		6,31		6,34	

Phụ lục 28

Bảng 4.9. Kết quả khảo sát về NLHDXH của các nhóm TN và ĐC trước TN đợt 2

NLHDXH	TN1	ĐC1	TN2	ĐC2
1. Nhóm năng lực tham gia các hoạt động	3,10	3,12	3,08	3,10
2. Nhóm năng lực tổ chức các hoạt động	3,00	2,98	3,03	3,05
3. Nhóm năng lực vận động người khác tham gia các hoạt động	3,00	3,03	3,10	3,15
TBC	3,03	3,04	3,07	3,1

**MỘT SỐ HÌNH ẢNH MINH HỌA CHO
TỔ CHỨC THỰC NGHIỆM CỦA LUẬN ÁN**



Kĩ năng tư vấn, chia sẻ



Kĩ năng tổ chức, làm việc nhóm



Kĩ năng tham gia, điều khiển các hoạt động



Kĩ năng thể hiện thái độ, tình cảm



NCS cùng tham gia với các nhóm thực nghiệm

