

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

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ KHOA HỌC GIÁO DỤC

THÁI NGUYÊN - 2015

Công trình được hoàn thành tại:
Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên

Người hướng dẫn khoa học: PGS.TS Nguyễn Thị Tính

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án cấp Đại học
hợp tại: Trường Đại học Sư phạm - Đại học Thái Nguyên
Vào hồi, ngày tháng năm 2015

Có thể tìm hiểu luận án tại: **Thư viện Quốc gia**

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 lõi 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.

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.

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 kĩ 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 chiến 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 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.

- 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.

+ Thực nghiệm được giới hạn trong dạy học môn GDH, phương pháp công tác Đoàn, Đội TNTPHCM tại trường ĐHSP - ĐHTN và trường Đại học Tân Trào.

7. Phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận

Đề tài trên dựa trên quan điểm tiếp cận hệ thống, quan điểm thực tiễn và quan điểm nhân cách trong quá trình nghiên cứu.

7.2. Các phương pháp nghiên cứu cụ thể

7.2.1. *Nhóm phương pháp nghiên cứu lý thuyết*: Phương pháp phân tích, tổng hợp, hệ thống hoá, khái quát hoá

7.2.2. *Nhóm phương pháp nghiên cứu thực tiễn*: Phương pháp quan sát; Phương pháp điều tra bằng phiếu hỏi (anket); phương pháp lấy ý kiến chuyên gia; Phương pháp phỏng vấn; Phương pháp thực nghiệm.

7.2.3. *Phương pháp hỗ trợ*: thống kê toán học và phần mềm tin học.

8. Những luận điểm khoa học cần bảo vệ

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

Đề tài gồm 4 chương, ngoài ra còn có phần mở đầu, kết luận và kiến nghị.

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

1.1.1.1. Hướng nghiên cứu về NLHĐXH

Tư tưởng giáo dục từ đầu thế kỷ XVI đến thế kỉ thứ XIX ở một số nước như: Anh có Thomas More (1478 - 1535) và Robert Owen (1771 - 1858); ở Sec J.A Cômexki (1592 - 1670); ở Thụy Sĩ Pétxtalôzi (1746 - 1827); ở Liên Xô quan điểm của Mác C. (1818 - 1883); Ăngghen F. (1820 - 1895); Lênin V. I. (1870 - 1924); Macarencô A. X. (1888 - 1939) là cơ sở ban đầu cho việc tìm ra các con đường, biện pháp phát huy được vai trò của gia đình, nhà trường và xã hội trong quá trình phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP.

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 kĩ năng mà người lao động cần phải có và là tiêu trí đánh giá người lao động như: 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 “Kĩ năng hành nghề cho tương lai” (2002); Bộ phát triển nguồn nhân lực và kĩ năng Canada; Ở Anh Bộ kinh tế, đổi mới và kĩ năng; Ở Singapore cục phát triển lao động WDA đã thiết lập hệ thống kĩ năng nghề ESS (Phan Quốc Việt 2009).

Đánh giá chung: Các công trình nghiên cứu trên thế giới về NLHĐXH dù không trực tiếp nghiên cứu NLHĐXH nhưng thông qua hệ thống các kĩ 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 CĐR 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 NLHĐXH xem xét dưới góc độ chương trình đào tạo

Vào thế kỉ XIX ở Mỹ tác giả William E. B. (1982) trong cuốn sách "Sổ tay hướng dẫn phát triển các chương trình đào tạo dựa trên năng lực" đã đưa ra hướng phát triển chương trình nhằm hình thành,

bồi dưỡng các năng lực ở người học thông qua việc mô tả rõ CDR, sắp xếp chúng theo một trình tự.

Ở Australia đã tổ chức hội thảo vào tháng 11 năm 1991 tại trung tâm Quốc gia về đào tạo dựa trên năng lực chủ đề của hội thảo tập chung vào bốn vấn đề và 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.

Ở Đức nghiên cứu của Thomas Deissinger và Slilke Hellwig (2011) đã đưa ra quan điểm về cấu trúc và chức năng của chương trình đào tạo dựa trên năng lực.

Ở Tây Phi nghiên cứu của Boahin, Peter Hofman, WH Adriaan 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 này trong các trường cao đẳng ở Ghana.

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 vùng, địa phương.

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ của quá trình dạy 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 (Nguyễn Thị Thanh 2013).

Thế kỉ XX ở Trung Quốc có các đại diện như: Liu Yu Sheng, Gao Yan; Zhan Xing; Sheng Qun Li và Zheng Shu Zhen 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.

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

- 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 SV trường đại học nói chung và phát triển NLHĐXH cho SV trường ĐHSP nói riêng.

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ của quá trình dạy học theo hướng dạy học hợp tác, phát triển kỹ năng HTHT 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

NLHĐXH được bắt nguồn từ tư tưởng giáo dục của chủ tịch Hồ Chí Minh - Người đặt nền móng, chỉ đạo việc xây dựng nền giáo dục mới cho nước nhà. 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".

Kế thừa tư tưởng của Người Nghị quyết Đại hội lần thứ IV của Đảng (1979) 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 GDH 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.

Bước vào thế kỉ XXI trong bối cảnh hội nhập quốc tế trong bài viết "*Bảy kỹ năng tối quan trọng cho SV mới ra trường*", tác giả đã chỉ ra bảy kỹ năng mà các nhà tuyển dụng hiện nay rất cần ở SV mới ra trường.

Bên cạnh đó còn một số bài viết, luận văn, 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.

1.1.2.2. *Hướng nghiên cứu phát triển NLHĐXH*

- Phát triển NLHĐXH xem xét dưới góc độ chương trình đào tạo

Nguyễn Văn Tuấn (2008) trong tài liệu bài giải 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, sự khác biệt giữa đào tạo theo năng lực với đào tạo theo truyền thống.

Nguyễn Hữu Lam (2004) với bài viết "Mô hình năng lực trong giáo dục đào tạo và phát triển nguồn nhân lực" tác giả phân tích những hạn chế trong hệ thống giáo dục hiện nay chương trình nặng về kiến thức, nhẹ về kỹ năng, không gắn với thực tiễn phát triển của xã hội.

Phạm Hồng Quang (2013), "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.

- 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 Thị Thặng, Nguyễn Thị Minh Phương và Trần Thị Thu Huệ.

Phạm Hồng Quang (2006) trong nghiên cứu về "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.

Nguyễn Thị Thúy Hạnh (2011) "Thực trạng kỹ năng học tập hợp tác của sinh viên cao đẳng sư phạm"; Nguyễn Thị Quỳnh Phương (2012) "Rèn luyện kỹ năng học tập hợp tác cho SV ĐHSP"; Nguyễn Thị Thanh (2013) "Dạy học theo hướng phát triển kỹ năng học tập hợp tác cho sinh viên đại học sư phạm". 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), Nguyễn Thị Hồng Nam (2003), Vũ Thị Minh Hằng (2003). Nguyễn Bá Kim

(2006) 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.

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

Bùi Sỹ Tung, Lê Kiến Thiết, Phan Nguyên Thái, Nguyễn Trọng Tiến (2007) 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 TNTPHCM.

Nguyễn Văn Hộ (2013) 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” ; Dương Thị Nga (2012), “Phát triển năng lực thích ứng nghề cho sinh viên cao đẳng sư phạm” Các 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 SV sư phạm.

Trần Khánh Đức (2014) trong cuốn "Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI" 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.

Nghiên cứu của các tác giả Nguyễn Vĩnh Khương, Mai Mỹ Hạnh, Quang Thục Hào, Huỳnh Văn Sơn đã đề cập tới thực trạng các vấn đề sinh viên sư phạm TP. Hồ Chí Minh gặp phải trong thực tập.

Bùi Sỹ Tung, Lê Kiến Thiết, Phan Nguyên Thái, Nguyễn Trọng Tiến 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.

Ngoài ra còn một số luận án, luận văn thạc sĩ, khóa luận tốt nghiệp, bài viết có đề cập tới các khía cạnh khác nhau của NLHĐXH.

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 SV được tiếp cận theo CĐR 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 CĐR. 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 kỹ năng HTHT, kỹ năng giao tiếp, kỹ năng thích ứng. 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 trong đào tạo theo HCTC nói riêng.

1.2. Một số khái niệm công cụ

1.2.1. Năng lực

1.2.2. Hoạt động xã hội

1.2.3. Năng lực hoạt động xã hội

1.2.4. Phát triển năng lực hoạt động xã hội cho sinh viên đại học sư phạm

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

1.3.2. Đặc điểm tâm lý của SV

1.3.1. Đặc điểm về môi trường sống, giao tiếp, học tập và HĐXH đặc thù của SV các trường ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc

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

1.3.3.1. Mục tiêu phát triển NLHĐXH

1.3.3.2. Nội dung phát triển NLHĐXH

1.3.3.3. Phương pháp phát triển NLHĐXH

1.3.3.4. Nguyên tắc phát triển NLHĐXH

1.3.3.5. Các hình thức phát triển NLHĐXH

1.3.3. Các con đường phát triển NLHĐXH

1.4. Phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP trong đào tạo theo tín chỉ

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

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

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

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

1.4.3.2. Môi trường giáo dục.

1.4.3.3. Năng lực giảng dạy, NLHĐXH của GV.

1.4.3.4. Tính tích cực hoạt động của 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

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

2.3. Những nghiên cứu thực tiễn phát triển NLHĐXH

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

2.4.2. Đối tượng khảo sát

2.4.3. Phương pháp khảo sát

2.5. Kết quả khảo sát

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

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.

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

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 nghiệp vụ sư phạm cho SV.

ii) Thực trạng những kĩ năng HĐXH đã được rèn luyện cho SV ĐHSP

Thông qua kết quả khảo sát và quan sát hoạt động của GV, SV cho phép chúng tôi khẳng định việc rèn các kĩ năng HĐXH cho SV mới chỉ tập trung vào những kĩ năng nền tảng, GV chưa thường xuyên quan tâm rèn luyện kĩ năng cho SV như kĩ 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 kĩ thuật DH hiện đại có tính định hướng phát triển kĩ 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 kĩ năng cho SV.

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

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 kĩ 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

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

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 hệ thống tín chỉ trong việc phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP

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 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 thích ứng... Tuy nhiên, bên cạnh đó cũng còn nhiều hạn chế như 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.

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

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

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 chưa được GV quan tâm đúng mức một phần còn thiếu môi trường trải nghiệm để phát triển NLHĐXH cho SV ĐHSP khu vực miền núi phía Bắc.

2.6. Đánh giá chung về thực trạng

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.

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 cái 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 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.

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

3.2. 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**

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Bước 1: Cung cấp kiến thức hoạt động xã hội

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

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

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

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**

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

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

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

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

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

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

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

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

*** Mục tiêu của biện pháp**

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Thứ nhất: Chuẩn bị các điều kiện cần thiết

Thứ hai: Tiến hành tổ chức bài học

Thứ ba: Nhận xét, đánh giá bài học

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

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

*** Mục tiêu của biện pháp**

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Bước 1: Chuẩn bị cho tổ chức hoạt động

Bước 2: Tiến hành tổ chức hoạt động

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

*** Điều kiện thực hiện biện pháp**

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**

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

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

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

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

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

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

Bước 4: Thiết kế kịch bản của hoạt động

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 hướng phát triển NLHĐXH

Bước 1: Chuẩn bị cho hoạt động trải nghiệm sáng tạo

Bước 2: Tiến hành hoạt động trải nghiệm sáng tạo

Bước 3: Đánh giá hoạt động trải nghiệm sáng tạo

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

3.2.2.5. *Phát triển môi trường trải nghiệm thực tế cho SV thông qua các hoạt động Đoàn, Hội SV*

*** Mục tiêu của biện pháp**

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

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

Bước 2: Xác định nội dung hoạt động tình nguyện

Bước 3: Lựa chọn thời gian và địa bàn triển khai

Bước 4: Khảo sát thực tế

Bước 5: Chuẩn bị các điều kiện thực hiện

- Các hình thức hoạt động tình nguyện

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

Bước 2: Lựa chọn mô hình Câu lạc bộ (CLB) phù hợp

Bước 3: Xây dựng đề án thành lập CLB

- Một số loại hình câu lạc bộ

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

3.2.2.6. *Đổi mới kiểm tra đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH*

*** Mục tiêu của biện pháp**

*** Nội dung và cách thức tiến hành**

Quy trình đánh giá được thực hiện theo các bước sau:

(1) Xác định mục đích đánh giá theo tiếp cận NLHĐXH

(2) Xác định nội dung cần đánh giá

(3) Xác định các phương pháp thu thập thông tin

(4) Xây dựng công cụ và thang đo theo tiếp cận NLHĐXH

(5) Thu thập và xử lý thông tin

(6) Đưa ra những nhận định về giá trị và đề xuất hướng phát triển hoặc biện pháp để cải thiện tình hình.

*** Điều kiện thực hiện biện pháp**

3.3. Mối quan hệ giữa các biện pháp

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 các biện pháp nhằm 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.

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

4.1.2. Đối tượng thực nghiệm

4.1.3. Nội dung thực nghiệm

4.1.4. Phương pháp thực nghiệm

4.1.5. Tiêu chí đo và đánh giá

4.1.6. Phương pháp xử lý số liệu

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

- i. Kiến thức (Trình độ nhận thức NLHĐXH).
- ii. Kỹ năng HĐXH của các nhóm TN và ĐC (Kỹ năng HĐXH).

4.2.1.2. Phân tích kết quả thực nghiệm đợt 1

- i. Kiến thức của SV.
- ii. Kỹ năng HĐXH của SV.

iii. Kết quả đánh giá về thái độ, tinh thần của SV.

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. Kiến thức (Trình độ nhận thức NLHĐXH)

ii. Kỹ năng ĐHXX của SV

4.2.2.2. Phân tích kết quả sau TN đợt 2 của 2 nhóm TN và ĐC

i. Kiến thức của SV

ii. Kỹ năng HĐXH của SV

iii. Kết quả đánh giá về thái độ, tinh thần của SV

Kết luận chương 4

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. 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

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. 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.