

**BỘ GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO
TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM KỸ THUẬT TP.HCM**

NGUYỄN VĂN HIẾN

**PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC
TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM**

Chuyên ngành: Giáo dục học

Mã số chuyên ngành: 9140101

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ

TP. HỒ CHÍ MINH – NĂM 2023

Công trình được hoàn thành tại **Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Tp.HCM**

Người hướng dẫn khoa học: PGS, TS. DƯƠNG THỊ KIM OANH

Phản biện 1:

Phản biện 2:

Phản biện 3:

Luận án sẽ được bảo vệ trước Hội đồng đánh giá luận án Cấp Trường họp tại
Trường Đại học Sư phạm Kỹ thuật Tp.HCM
vào ngày tháng năm

DANH MỤC CÔNG TRÌNH ĐÃ CÔNG BỐ

Dương Thị Kim Oanh, Nguyễn Văn Hiến. (2023). Đề xuất khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm. Tạp chí Khoa học giáo dục kỹ thuật, 75B, 2(2023), tr13-21.

Nguyen Van Hien, Duong Thi Kim Oanh, Tran Thi Huong. (2022). The situation of development of the competence in organizing experiential activities for pre-service teachers. The international conference: School administration in the trend of globalization and digital transformation. Institute of Education management in Ho Chi Minh city. Ho Chi Minh city: Hue University Publishing House.

Nguyễn Văn Hiến, Dương Thị Kim Oanh. (2022). Biện pháp phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên các trường sư phạm Việt Nam. The international conference: School administration in the trend of globalization and digital transformation. Trường Cán bộ quản lý giáo dục TP.Hồ Chí Minh. TP.Hồ Chí Minh: Nxb Đại học Huế.

Nguyễn Văn Hiến, Dương Thị Kim Oanh. (2021). Phát triển năng lực sư phạm cho sinh viên. The international conference on competency-based curriculum development and continuous professional development for teachers and education managers. Nghệ An: Nxb Đại học Vinh.

Nguyen Van Hien, Duong Thi Kim Oanh. (2021). Developing the competence of organizing experiential activities for Vietnamese student teachers. *HNUE journal of science*, V66(5A), 2021, pp.161-169

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Ý thức tầm quan trọng của HĐTĐN, Bộ Giáo dục và Đào tạo đã đưa HĐTĐN và HĐTĐN-hướng nghiệp trở thành một hoạt động giáo dục bắt buộc trong Chương trình Giáo dục phổ thông 2018. Để triển khai thành công HĐTĐN và HĐTĐN, hướng nghiệp theo Chương trình Giáo dục phổ thông 2018 đòi hỏi giáo viên phải có những năng lực tổ chức nhất định. Năng lực này được hình thành và phát triển từ giai đoạn đào tạo tại các trường SP.

Trong các chương trình đào tạo SVSP tại Việt Nam, phát triển năng lực dạy học và năng lực giáo dục học sinh là hai mục đích quan trọng, được tích hợp vào nhiều học phần và hoạt động giáo dục khác nhau. Các năng lực dạy học và giáo dục truyền thống đã được các trường SP tổ chức phát triển khá hiệu quả cho SV qua các hoạt động rèn luyện nghiệp vụ SP đa dạng. Tuy nhiên, một số năng lực mới đáp ứng Chương trình giáo dục phổ thông 2018 như năng lực dạy học phân hóa, dạy học tích hợp, đặc biệt là năng lực tổ chức HĐTĐN và HĐTĐN, hướng nghiệp (gọi tắt là năng lực tổ chức HĐTĐN) thì chưa được triển khai hoặc triển khai mà chưa được đánh giá về hiệu quả. Điều này có thể ảnh hưởng đến hiệu quả đào tạo, giảm khả năng hoàn thành chuẩn đầu ra của các trường SP.

Trước những đòi hỏi trên, nghiên cứu “*Phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm*” có ý nghĩa lý luận và thực tiễn cao, sẽ đóng góp tích cực vào quá trình đào tạo giáo viên và đổi mới giáo dục Việt Nam.

2. Mục đích nghiên cứu

Trên cơ sở nghiên cứu cơ sở lý luận, xác định thực trạng phát triển năng lực tổ chức HĐTĐN cho SVSP tại các trường ĐH Việt Nam, luận án đề xuất các biện pháp phát triển năng lực tổ chức HĐTĐN cho SVSP tại các trường ĐH Việt Nam, từ đó góp phần nâng cao chất lượng đào tạo SV nhóm ngành đào tạo giáo viên tại các cơ sở giáo dục ĐH.

3. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu cơ sở lý luận về phát triển năng lực tổ chức HĐTĐN cho SVSP;
- Khảo sát, phân tích, đánh giá thực trạng phát triển năng lực tổ chức HĐTĐN cho SVSP tại một số trường đại học SP;

- Đề xuất và tổ chức thực nghiệm biện pháp phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP.

4. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

4.1. Khách thể nghiên cứu

Hoạt động đào tạo SVSP ở trường đại học.

4.2. Đối tượng nghiên cứu

Hoạt động phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV ở trường SP.

5. Câu hỏi nghiên cứu

Luận án tập trung trả lời các câu hỏi nghiên cứu sau:

- Câu hỏi 1: Phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV trường SP dựa trên cơ sở lí luận và khung lí thuyết nào?
- Câu hỏi 2: Năng lực tổ chức HĐTN của SV các trường SP hiện nay như thế nào?
- Câu hỏi 3: Việc phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP ở các trường SP được thực hiện như thế nào?
- Câu hỏi 4: Những biện pháp nào có thể góp phần phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP?

6. Phạm vi nghiên cứu

6.1. Về nội dung nghiên cứu

Năng lực tổ chức HĐTN của SVSP trong luận án này được xem là một năng lực GD của người giáo viên phổ thông (tương lai) đáp ứng yêu cầu thực hiện chương trình HĐTN trong chương trình giáo dục phổ thông 2018; hoạt động phát triển năng lực tổ chức HĐTN của SVSP được tổ chức trong quá trình đào tạo ở trường SP.

6.2. Về địa bàn nghiên cứu

Luận án thực hiện nghiên cứu tại 3 trường ĐHSP tại Việt Nam: Trường ĐHSP Hà Nội, Trường ĐHSP – Đại học Huế, và Trường ĐHSP TP.Hồ Chí Minh.

6.3. Về khách thể khảo sát

Khách thể khảo sát gồm 02 nhóm: Nhóm 1: GV giảng dạy các học phần Giáo dục học ở trường ĐHSP; Nhóm 2: SVSP (trừ các ngành Giáo dục mầm non, Giáo dục đặc biệt) ở trường ĐHSP.

6.4. Về thực nghiệm biện pháp

Luận án chỉ thực nghiệm biện pháp phát triển qui trình tổ chức dạy học học phần Giáo dục học nhằm phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP, tại trường ĐHSP TP.Hồ Chí Minh.

6.5. Về thời gian nghiên cứu

Từ năm học 2019-2020 đến năm học 2022-2023.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

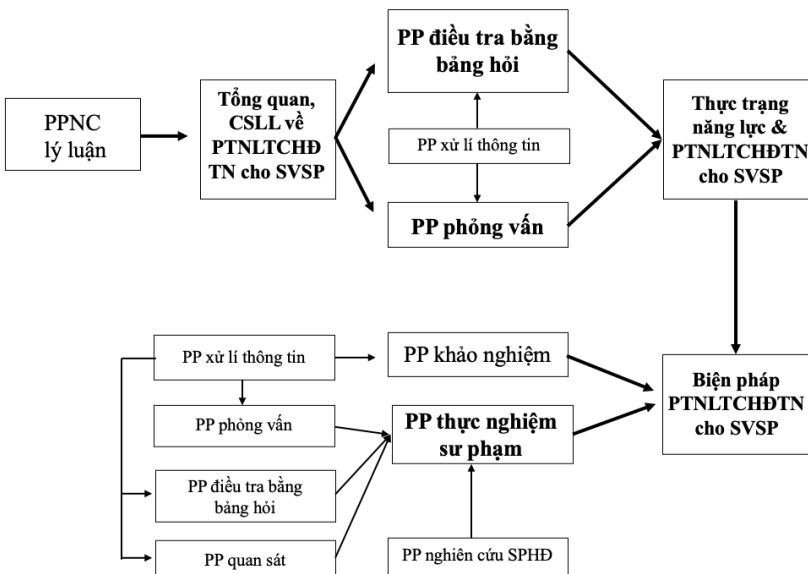
7.1. Phương pháp luận nghiên cứu

7.1.1. Tiếp cận hệ thống – cấu trúc

7.1.2. Tiếp cận thực tiễn

7.1.3. Tiếp cận phát triển năng lực người học

7.2. Phương pháp nghiên cứu



Sơ đồ 1.1. Mô hình sử dụng phương pháp nghiên cứu của luận án

8. Đóng góp mới của luận án

8.1. Về lý luận

Luận án đề xuất khung năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP, bao gồm các nhóm năng lực lập kế hoạch tổ chức, năng lực triển khai và năng lực kiểm tra – đánh giá HĐTN. Bên cạnh đó, luận án phát triển khung lý luận về phát

triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP, trong đó có mục tiêu, nội dung, hình thức, kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP.

8.2. Về thực tiễn

Luận án đánh giá được thực trạng năng lực tổ chức HĐTN của SVSP và phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP tại 3 trường ĐHSPT tại Việt Nam. Xác định mối quan hệ giữa phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP và năng lực tổ chức HĐTN của SVSP. Từ đó, luận án đề xuất 5 biện pháp phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP có tính cần thiết và khả thi.

9. Cấu trúc luận án

Ngoài mở đầu, kết luận - khuyến nghị, tài liệu tham khảo, phụ lục, luận án được chia thành 4 chương, bao gồm:

Chương 1. Tổng quan nghiên cứu về phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP;

Chương 2. Cơ sở lý luận về phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP;

Chương 3. Thực trạng phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP tại các trường ĐHSPT Việt Nam;

Chương 4. Biện pháp phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP tại các trường ĐHSPT Việt Nam.

CHƯƠNG 1. TỔNG QUAN NGHIÊN CỨU VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM

1.1. Nghiên cứu về hoạt động trải nghiệm trong nhà trường

1.1.1. Nghiên cứu lý luận về hoạt động trải nghiệm

Các nghiên cứu chung về HĐTN trên thế giới và Việt Nam trong lĩnh vực giáo dục là vô cùng phong phú và đa dạng. Mặc dù, tư tưởng học trải nghiệm đã xuất hiện từ lâu trong lịch sử nhân loại, nhưng chính thức được phát triển thành lý thuyết trong khoảng giữa thế kỉ 20 gắn liền với tên tuổi các nhà Tâm lý học, Giáo dục học phương Tây. Một số tác giả tiêu biểu thường được trích dẫn trong các nghiên cứu ở lĩnh vực này là Dewey, Lewin, Piaget và Kolb. Cho đến nay, lý luận về HĐTN hay học tập trải nghiệm ngày càng hoàn thiện, từ khái niệm, chu trình đến những cách thức triển khai cụ thể. Tại Việt Nam, nhiều nhà giáo

dục đã quan tâm nghiên cứu đến lĩnh vực này từ thập niên thứ hai của thế kỉ 21 và có nhiều bổ sung về lí luận và thực tiễn.

1.1.2. Nghiên cứu về tổ chức hoạt động trải nghiệm trong nhà trường

Các nghiên cứu tập trung vào việc đánh giá thực trạng và đề xuất các biện pháp tổ chức các HĐTN khác nhau. Việc tổ chức cho người học trải nghiệm bằng các phương pháp tiêu biểu như dự án, nghiên cứu, thực tập, thực tế, xem phim, trò chơi,... đã cho thấy nhiều giá trị từ phía người học. Đối với các nghiên cứu về tổ chức HĐTN như một hoạt động giáo dục độc lập (tương đương với các môn học) đã được quan tâm nghiên cứu trong những năm gần đây tại Việt Nam theo tiến trình thực hiện Chương trình Giáo dục phổ thông 2018.

1.2. Nghiên cứu về phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

1.2.1. Nghiên cứu về phát triển năng lực giáo dục cho sinh viên sư phạm

Nhìn chung, trong giai đoạn 10 năm gần đây, các nghiên cứu về phát triển năng lực giáo dục khá được quan tâm, từ châu Á đến châu Âu, cả các quốc gia đang phát triển và phát triển, trong đó có Việt Nam. Họ thường kết hợp giữa các phương pháp định tính và định lượng, tiêu biểu nhất là điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn và thực nghiệm. Nội dung các năng lực được nghiên cứu khá đa dạng, từ năng lực chủ nhiệm lớp, tư vấn phụ huynh học sinh, giáo dục bảo vệ môi trường, đánh giá học sinh đến xử lí sai sót của học sinh, giáo dục học sinh tự điều chỉnh bản thân. Nhiều phương thức để phát triển các năng lực giáo dục cho SVSP được xây dựng hay vận dụng vào một học phần/ khóa học cụ thể (huấn luyện trong thời gian thực, huấn luyện đồng đẳng, băng ghi hình trong lớp học, thực tập ở bảo tàng), với trọng tâm là SV được trải nghiệm, thực hành, tương tác và rèn luyện qua nhiều khâu, nhiều bước. So sánh các nghiên cứu trên thế giới với Việt Nam cho thấy sự khác biệt trong nội dung triển khai.

1.2.2. Nghiên cứu về phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Một số tác giả ở Việt Nam đã quan tâm làm rõ thực trạng và đề xuất biện pháp để phát triển năng lực tổ chức hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp và năng lực tổ chức HĐTN trong môn học. Các nghiên cứu này phần lớn sử dụng cách tiếp cận hỗn hợp, sử dụng cả phương pháp định tính và định lượng để thu thập các dữ liệu. Những biện pháp nhằm rèn luyện năng lực cho SV thường gắn liền với hoạt động thực tập SP, đó cũng là xu hướng được một số tác giả nước

ngoài sử dụng mà luận án phân tích ở phần trước. Tuy nhiên, dù có những điểm tương đồng, nhưng hai năng lực này với năng lực tổ chức HĐTN (hoạt động giáo dục độc lập) có những khác biệt cần làm rõ về mặt lí luận cũng như thực tiễn trong công tác đào tạo SV SP. Trước bối cảnh đổi mới Chương trình Giáo dục phổ thông, đòi hỏi nghiên cứu về lĩnh vực này cần sớm được triển khai và đưa ra những khuyến nghị phù hợp cho các trường SP.

CHƯƠNG 2.

CƠ SỞ LÍ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM

2.1. Các khái niệm cơ bản

2.1.1. Hoạt động trải nghiệm

Luận án này tiếp cận HĐTN là một hoạt động giáo dục độc lập và sử dụng khái niệm HĐTN của Bộ giáo dục và Đào tạo Việt Nam: Hoạt động trải nghiệm là hoạt động giáo dục do nhà giáo dục định hướng, thiết kế và hướng dẫn thực hiện, tạo cơ hội cho học sinh tiếp cận thực tế, thể nghiệm các cảm xúc tích cực, khai thác những kinh nghiệm đã có và huy động tổng hợp kiến thức, kĩ năng của các môn học để thực hiện những nhiệm vụ được giao hoặc giải quyết những vấn đề của thực tiễn đời sống nhà trường, gia đình, xã hội phù hợp với lứa tuổi... (Bộ Giáo dục & Đào tạo Việt Nam, 2018b, tr.30).

2.1.2. Năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm của sinh viên sư phạm

Năng lực tổ chức HĐTN của SVSP là sự huy động tổng hợp các kiến thức, kĩ năng và các thuộc tính cá nhân như hứng thú, niềm tin, ý chí...nhằm thực hiện thiết kế, triển khai và đánh giá HĐTN cho học sinh đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể.

2.1.3. Phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP là hệ thống biện pháp tác động có chủ đích nhằm hoàn thiện ở SV hoạt động thiết kế, triển khai và đánh giá HĐTN cho học sinh đạt kết quả mong muốn trong những điều kiện cụ thể.

2.2. Hoạt động trải nghiệm ở trường phổ thông

2.2.1. Bản chất của hoạt động trải nghiệm

HĐTN cũng như những hoạt động giáo dục khác, là quá trình tác động qua lại giữa nhà giáo dục và người được giáo dục (học sinh), diễn ra liên tục, có mục đích, có sự tổ chức chặt chẽ, được lựa chọn các nội dung và phương thức phù hợp (Trần Thị Hương & nnk., 2017). Phương thức trải nghiệm diễn ra khi *học sinh được trực tiếp tham gia các hoạt động mang tính thực tiễn của nhà trường, gia đình và xã hội, phân tư về chúng và hình thành kinh nghiệm mới dưới sự tổ chức, định hướng của nhà giáo dục.* Đây cũng chính là bản chất của HĐTN khi xem xét những yếu tố cơ bản, thực chất của hoạt động.

2.2.2. Mục tiêu của hoạt động trải nghiệm

HĐTN hướng đến phát triển ở học sinh 5 phẩm chất chủ yếu và 3 năng lực chung cốt lõi theo Chương trình Giáo dục phổ thông (2018) gồm các phẩm chất yêu nước, nhân ái, chăm chỉ, trung thực, trách nhiệm, các năng lực tự chủ và tự học, giao tiếp và hợp tác, giải quyết vấn đề và sáng tạo. Từ đó, HĐTN hướng đến phát triển ở học sinh 3 nhóm năng lực đặc thù gồm năng lực thích ứng cuộc sống, năng lực thiết kế và tổ chức hoạt động, năng lực định hướng nghề nghiệp.

2.2.3. Nội dung của hoạt động trải nghiệm

Từ cách tiếp cận hệ thống quan hệ giữa học sinh với các yếu tố liên quan, nội dung của HĐTN được chia thành 4 nhóm nội dung (mạch nội dung): *hoạt động hướng vào bản thân, hoạt động hướng đến xã hội, hoạt động hướng đến tự nhiên, hoạt động hướng nghiệp.* Nội dung chi tiết của từng nhóm được lựa chọn phù hợp với định hướng về mục tiêu, yêu cầu cần đạt của chương trình, đặc điểm tâm sinh lí lứa tuổi của học sinh phổ thông và có tính mới mẻ, phù hợp với bối cảnh xã hội Việt Nam,...(Đinh Thị Kim Thoa & nnk., 2019).

2.2.4. Phương thức, phương tiện tổ chức hoạt động trải nghiệm

2.2.4.1. Phương thức tổ chức hoạt động trải nghiệm

Để triển khai các nội dung của HĐTN, đáp ứng các yêu cầu cần đạt của chương trình HĐTN, có thể sử dụng nhiều phương thức khác nhau, trong đó tập trung vào 4 nhóm: khám phá, thể nghiệm-tương tác, công hiến, nghiên cứu.

2.2.4.2. Phương tiện tổ chức hoạt động trải nghiệm

Các phương tiện thường được sử dụng bao gồm: video clip, máy tính, máy chiếu, điện thoại thông minh, phần mềm, câu chuyện, phục trang nhân vật, nhật

ký, dụng cụ lao động, bộ lều trại, tranh ảnh, trải nghiệm...(Bộ Giáo dục & Đào tạo, 2018b).

2.2.5. Kiểm tra, đánh giá kết quả hoạt động trải nghiệm

Đánh giá kết quả HĐTN diễn ra trong suốt quá trình tổ chức HĐTN bằng cách phối hợp nhiều phương pháp và công cụ đánh giá.

2.2.6. Điều kiện tổ chức hoạt động trải nghiệm

Tổ chức HĐTN đòi hỏi một số điều kiện về con người, cơ sở vật chất, tài chính, thời gian, trong đó yếu tố con người là quyết định.

2.3. Năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm của sinh viên sư phạm

2.3.1. Căn cứ xây dựng khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm của sinh viên sư phạm

2.3.1.1. Yêu cầu nhân cách của giáo viên phổ thông

2.3.1.2. Chuẩn nghề nghiệp giáo viên phổ thông

2.3.1.3. Chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo cử nhân sư phạm

2.3.1.4. Đặc điểm hoạt động trải nghiệm ở trường phổ thông

2.3.2. Khung năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm của sinh viên sư phạm

Trên các cơ sở về yêu cầu nhân cách của giáo viên phổ thông, chuẩn nghề nghiệp giáo viên trong cơ sở giáo dục phổ thông, chuẩn đầu ra các chương trình đào tạo cử nhân SP và đặc điểm của HĐTN ở trường phổ thông, khung năng lực tổ chức HĐTN của SVSP gồm 3 nhóm năng lực: **(1) Năng lực lập kế hoạch; (2) Năng lực triển khai; (3) Năng lực kiểm tra, đánh giá kết quả HĐTN.** Trong từng nhóm năng lực có các năng lực thành phần; mỗi năng lực thành phần hàm chứa kiến thức, kỹ năng, giá trị, thái độ được mô tả trong từng chỉ báo năng lực. Việc xây dựng chỉ báo dựa vào các tài liệu bồi dưỡng giáo viên do Bộ Giáo dục và Đào tạo tổ chức xây dựng để triển khai Chương trình Giáo dục phổ thông (2018).

Bảng 2.1. Cấu trúc năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm của sinh viên sư phạm

Nhóm năng lực	Năng lực thành phần	Chỉ báo năng lực
1. Xây dựng kế hoạch tổ chức HĐTN	<i>1.1. Xây dựng kế hoạch giáo dục HĐTN năm học</i>	1.1.1. Phân tích nội dung phân phối chương trình HĐTN mà tổ bộ môn đã thống nhất; 1.1.2. Xác định tên các chủ đề tương ứng với từng loại hình tổ chức HĐTN; 1.1.3. Xác định số tiết của từng chủ đề; 1.1.4. Xác định thời điểm, địa điểm tổ chức của từng chủ đề 1.1.5. Xác định các thiết bị giáo dục cho từng chủ đề.
	<i>1.2. Xây dựng kế hoạch tổ chức HĐTN theo chủ đề</i>	Xác định mục tiêu chủ đề giáo dục 1.2.1. Xác định các yêu cầu cần đạt (của Chương trình HĐTN/ HĐTN, HN) mà chủ đề hướng tới; 1.2.2. Xác định các cơ sở về đặc điểm HS, môi trường giáo dục; 1.2.3. Xác định cụ thể yêu cầu HS làm được gì (năng lực chung và năng lực đặc thù) trong chủ đề theo yêu cầu cần đạt của chương trình; 1.2.4. Ghi rõ biểu hiện hành vi của phẩm chất mà HS thể hiện được trong chủ đề. Xác định nội dung chủ đề giáo dục 1.2.5. Xác định các cơ sở lựa chọn nội dung giáo dục; 1.2.6. Liệt kê các nội dung giáo dục đầy đủ, phù hợp và khoa học; 1.2.7. Xác định nội dung giáo dục trọng tâm. Thiết kế chuỗi các hoạt động giáo dục 1.2.8. Thiết kế chuỗi các hoạt động phù hợp với mục tiêu, nội dung giáo dục của chủ đề; 1.2.9. Thiết kế mục tiêu của từng hoạt động rõ ràng, phù hợp với mục tiêu chủ đề;

- 1.2.10. Xác định nội dung của từng hoạt động rõ ràng, phù hợp với mục tiêu của hoạt động;
- 1.2.11. Xác định sản phẩm của từng hoạt động rõ ràng, phù hợp với mục tiêu, nội dung của hoạt động;
- 1.2.12. Mô tả cách thức tổ chức từng hoạt động rõ ràng, phù hợp với mục tiêu, nội dung của hoạt động;
- 1.2.13. Lựa chọn phương tiện giáo dục và học liệu phù hợp với mỗi hoạt động.

Thiết lập phương án kiểm tra – đánh giá kết quả giáo dục cho chủ đề

- 1.2.14. Xác định mục đích đánh giá phù hợp với chủ đề;
- 1.2.15. Lựa chọn phương pháp, công cụ đánh giá phẩm chất, năng lực phù hợp với mục đích;
- 1.2.16. Thiết kế được các công cụ đánh giá một cách khoa học.

<p>2. Triển khai HĐTN</p>	<p>2.1. Sử dụng phương thức, phương tiện tổ chức trải nghiệm</p>	<p>2.1.1. Chuyển giao các nhiệm vụ trải nghiệm cho HS một cách sinh động, hấp dẫn;</p> <p>2.1.2. Khuyến khích HS tích cực tham gia HĐTN;</p> <p>2.1.3. Điều chỉnh linh hoạt các hoạt động trước những thay đổi về điều kiện thực tiễn;</p> <p>2.1.4. Sử dụng các tài liệu và phương tiện giáo dục theo đúng kế hoạch và mang lại hiệu quả SP;</p> <p>2.1.5. Xử lý các tình huống phát sinh trong quá trình sử dụng tài liệu và phương tiện giáo dục.</p>
----------------------------------	--	--

2.2. <i>Phối hợp với các lực lượng giáo dục</i>	<p>2.3.1. Thảo luận với các lực lượng giáo dục liên quan về kế hoạch HĐTĐN (mục tiêu, nội dung, phương thức);</p> <p>2.3.2. Lắng nghe, phản hồi các ý kiến của các lực lượng giáo dục khác về HĐTĐN;</p> <p>2.3.3. Tìm kiếm sự hỗ trợ về nhân lực và vật lực từ các lực lượng giáo dục khác;</p> <p>2.3.4. Thuyết phục được các lực lượng giáo dục khác đồng thuận với một số đề nghị hỗ trợ.</p>
3. Kiểm tra, đánh giá kết quả HĐTĐN	<p>3.1. <i>Triển khai công cụ kiểm tra, đánh giá kết quả giáo dục</i></p> <p>3.1.1. Sử dụng các công cụ kiểm tra, đánh giá đã thiết kế để thu thập đầy đủ các dữ liệu cần thiết;</p> <p>3.1.2. Hướng dẫn học sinh và các bên liên quan sử dụng các công cụ tự đánh giá và đánh giá một cách rõ ràng, dễ hiểu.</p> <hr/> <p>3.2. <i>Phân tích kết quả kiểm tra, đánh giá</i></p> <p>3.2.1. Thu hồi và tổng hợp có hệ thống các sản phẩm hoạt động của học sinh, các công cụ đã đánh giá;</p> <p>3.2.2. Phân tích những biểu hiện về phẩm chất và năng lực mà học sinh thể hiện;</p> <p>3.2.3. Đưa ra các nhận định về trình độ phẩm chất và năng lực của từng học sinh và tập thể lớp.</p> <hr/> <p>3.3. <i>Vận dụng kết quả kiểm tra, đánh giá</i></p> <p>3.3.1. Sử dụng kết quả kiểm tra, đánh giá để phản hồi và định hướng cho học sinh tự rèn luyện;</p> <p>3.3.2. Điều chỉnh, cải tiến chất lượng các HĐTĐN;</p> <p>3.3.3. Ghi nhận xét, tổng hợp kết quả giáo dục cho học sinh trong HĐTĐN.</p>

Năng lực tổ chức HĐTĐN của SV các trường SP được phát triển và đạt được tuân tự qua 5 mức độ: Kém - Yếu - Đạt - Khá - Tốt tương ứng với 5 giai đoạn đầu mà Dreyfus và Dreyfus (1980) đưa ra.

2.4. Phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

2.4.1. Mục tiêu phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Mục tiêu cụ thể phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV SP như sau: Nâng cao nhận thức về HĐTN và tổ chức HĐTN ở trường phổ thông; Nâng cao kỹ năng tổ chức HĐTN cho học sinh phổ thông; Gia tăng thái độ tích cực, niềm yêu thích công tác tổ chức HĐTN cho học sinh phổ thông, chủ động tham gia các hoạt động học tập, nghiên cứu và thực hành. Mục tiêu này được tích hợp vào hai mục tiêu về nhận thức và kỹ năng tổ chức HĐTN ở trên.

2.4.2. Nội dung phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Việc phát triển năng lực tổ chức HĐTN cần tập trung vào 3 nội dung cơ bản là giáo dục ý thức, thái độ học tập và rèn luyện năng lực tổ chức HĐTN; tổ chức học tập các kiến thức về HĐTN, chương trình HĐTN, năng lực tổ chức HĐTN; và tổ chức thực hành, rèn luyện năng lực tổ chức HĐTN.

2.4.3. Hình thức phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Có nhiều hình thức phát triển năng lực SP nói chung và năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP nói riêng. Một số hình thức cơ bản có ảnh hưởng quan trọng đến năng lực tổ chức HĐTN như: dạy học các học phần Giáo dục học, tập huấn, tổ chức chuyên đề, thực tế, thực tập SP, hoạt động Đoàn - Hội và cá nhân tự phát triển.

2.4.4. Đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP tập trung vào các nội dung: 1) Cảm xúc và thái độ, mức độ hài lòng của SV về hoạt động phát triển năng lực; 2) Kết quả đạt được sau hoạt động phát triển của SV về kiến thức, kỹ năng và thái độ; 3) Sự thay đổi hành vi của SV sau khi hoạt động phát triển kết thúc; 4) Ảnh hưởng tổng thể của hoạt động phát triển đối với sự thay đổi của cơ quan/ tổ chức (học sinh tại trường công tác). Hình thức đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP khá đa dạng như GV đánh giá, SV tự đánh giá và đánh giá đồng đẳng. Trong phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP, có thể sử dụng đa dạng phương pháp đánh giá như vấn đáp, thực hành, kiểm tra viết (tự luận), báo cáo nhóm, nghiên cứu sản phẩm hoạt

động... Chủ thể đánh giá sử dụng phối hợp các công cụ đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV như bản ghi chép, bộ câu hỏi, bản kiểm, thang đo, phiếu đánh giá theo tiêu chí (rubric),...

2.4.5. Các yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Sinh viên sư phạm, giảng viên sư phạm, trường sư phạm, trường thực tập sư phạm và yếu tố khác.

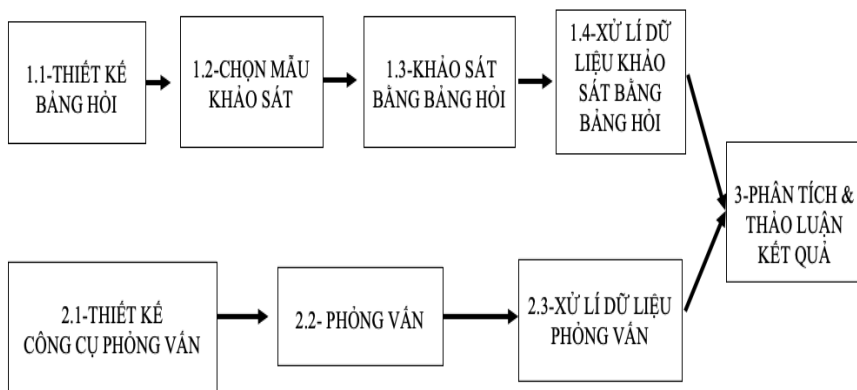
CHƯƠNG 3. THỰC TRẠNG PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

3.1. Tổ chức nghiên cứu thực trạng

3.1.1. Mục đích nghiên cứu

3.1.2. Nội dung nghiên cứu

3.1.3. Quy trình tổ chức nghiên cứu



Sơ đồ 3.1. Quy trình tổ chức nghiên cứu thực trạng

3.2. Kết quả nghiên cứu thực trạng

3.2.1. Thực trạng năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm của sinh viên sư phạm

Kết quả khảo sát thực trạng năng lực tổ chức HĐTN của SV cho thấy ở bình diện chung, phần lớn SV đạt mức “khá”, trong đó thứ hạng cao nhất là năng lực xây dựng kế hoạch tổ chức HĐTN theo chủ đề và hạn chế nhất là năng

lực đánh giá kết quả tổ chức HĐTN. Tuy nhiên, kết quả phỏng vấn chung về năng lực tổ chức HĐTN của SVSP cho nhận định SV ở mức đạt/trung bình. Kết quả so sánh cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa SV nam và nữ, giữa SV đến từ nông thôn và thành thị, giữa SV 3 trường đại học, giữa SV có học lực trung bình và khá, giữa SV nhóm ngành ngoại ngữ và đặc thù.

3.2.2. Thực trạng phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

3.2.2.1. Xác định mục tiêu phát triển năng lực xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Nhìn chung, GV cho rằng tất cả các mục tiêu phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP đều được xác định rất thường xuyên (ĐTB: 4.40), còn SV thì đánh giá ở mức thấp hơn, thường xuyên (ĐTB: 3.89). Tuy nhiên, có sự đồng nhất về thứ hạng thực hiện các mục tiêu, trong đó mục tiêu họ cho là nhà trường đã quan tâm hàng đầu là “SV vận dụng được các kiến thức về tổ chức HĐTN để tổ chức các HĐTN” với ĐTB lần lượt 4.50 và 3.96; và mục tiêu ít được quan tâm nhất là “SV phân tích được các vấn đề lí luận về HĐTN và chương trình HĐTN” với ĐTB lần lượt 4.33 và 3.77. Xét ở khía cạnh % của các câu trả lời, luận án vẫn nhận thấy có tới 31.1% SV nhận định mục tiêu 1 và 24.3% SV nhận định mục tiêu 3 chỉ hiếm khi/thỉnh thoảng mới xác định trong quá trình phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP.

3.2.2.2. Thực hiện nội dung phát triển năng lực xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Đối với các nội dung phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP, cả GV và SV đều đánh giá thực hiện ở mức thường xuyên (ĐTB trong khoản 3.57 – 3.87), ít có sự khác biệt về ý kiến giữa họ khi ĐTB của mỗi phát biểu đều khá tương đồng. Nội dung thực hiện thường xuyên nhất là tổ chức “học tập kiến thức về HĐTN” và “các năng lực tổ chức HĐTN”. Nội dung “tổ chức thực hành rèn luyện các năng lực tổ chức HĐTN” thực hiện ít thường xuyên nhất. Kết quả này khá phù hợp với các câu trả lời trong phỏng vấn và quan sát từ thực tiễn của tác giả. Mặc dù, sự quan tâm về mục tiêu không thiên lệch về lí thuyết, nhưng có thể vì thời lượng dành cho HĐTN khá ít mà nội dung này lại mới với SV, nên GV thường tập trung vào các nội dung lí thuyết hơn.

3.2.2.3. Sử dụng hình thức phát triển năng lực xây dựng kế hoạch tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Nhìn chung, cả 5 hình thức đều được đánh giá thực hiện thường xuyên và có hiệu quả trong việc phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP (trừ ý kiến của GV về mức độ sử dụng hình thức SV tự phát triển). Hình thức dạy học các học phần (Giáo dục học) có mức độ thực hiện cũng như mang lại hiệu quả cao nhất (đánh giá của SV xếp hiệu quả hình thức này thứ hai sau tập huấn, tổ chức chuyên đề) với ĐTB lần lượt là 3.97 - 3.91 (GV) và 3.79 - 3.76 (SV).

3.2.2.4. Kiểm tra, đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Các hình thức và phương pháp đánh giá trong khảo sát đều có tần suất sử dụng thường xuyên. Hai phương thức được sử dụng thường xuyên nhất để đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức HĐTN của SV là GV đánh giá và báo cáo nhóm (ĐTB- GV: 4.07 và 4.01, SV: 3.85 và 3.88). Phỏng vấn GV và SV cho thấy, xu hướng chung trong hoạt động phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP, hình thức và phương pháp đánh giá chủ đạo là GV đánh giá (100% GV và SV), kiểm tra viết (100% GV và SV) và thực hành theo nhóm (90% GV và SV).

3.2.2.5. Thực trạng yếu tố ảnh hưởng đến phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Nhìn chung, theo ý kiến của GV có 16/16 yếu tố và SV có 4/16 yếu tố ảnh hưởng nhiều đến việc phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV các trường SP hiện nay. Trong đó, SV “chưa lĩnh hội đầy đủ các kiến thức Tâm lí học, Giáo dục học (đặc biệt là HĐTN)” và “chưa có các kĩ năng tự học, tự phát triển năng lực tổ chức HĐTN” được các GV cho là ảnh hưởng lớn nhất (ĐTB: 4.07 và 4.03). Còn bản thân SV lại cho rằng “giáo viên hướng dẫn thực tập không tích cực hỗ trợ SV” và “các điều kiện vật chất để thực hành tổ chức HĐTN tại các trường thực tập còn thiếu thốn” mới có ảnh hưởng lớn nhất (ĐTB: cùng 3.86). Có thể thấy, nhận định giữa GV và SV đang có sự khác biệt khá lớn.

3.2.2.6. Mối liên hệ giữa hoạt động phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm và năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm của sinh viên sư phạm

Kết quả phân tích hồi qui cho thấy 4 thành tố mục tiêu, nội dung, mức độ sử dụng và hiệu quả các hình thức phát triển và phương thức đánh giá đều tác động đến biến năng lực tổ chức HĐTN của SV ở mức có ý nghĩa về mặt thống

kê. Tuy nhiên mức độ tác động này chưa tương xứng với mục đích phát triển năng lực của SVSP. Vì vậy, xây dựng biện pháp phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP trong giai đoạn hiện nay là rất cần thiết.

CHƯƠNG 4. BIỆN PHÁP PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC TỔ CHỨC HOẠT ĐỘNG TRẢI NGHIỆM CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM TẠI CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC VIỆT NAM

4.1. Nguyên tắc đề xuất biện pháp phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm tại các trường đại học Việt Nam

4.1.1. Đảm bảo tính pháp lý

4.1.2. Đảm bảo tính khoa học

4.1.3. Đảm bảo tính thực tiễn

4.1.4. Đảm bảo tính hệ thống

4.2. Nội dung biện pháp phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm tại các trường đại học Việt Nam

Dựa trên cơ sở lí luận và thực tiễn hoạt động phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV tại các trường đại học sư phạm Việt Nam, sự định hướng của các nguyên tắc đã phân tích, luận án đề xuất 5 biện pháp phát triển năng lực này cho SVSP theo ma trận sau đây:

Bảng 4.1. Ma trận biện pháp phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

Biện pháp	Cơ sở đề xuất	Nội dung biện pháp
Biện pháp 1- Phát triển qui trình tổ chức dạy học học phần Giáo dục học nhằm phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP	+ Các học phần Giáo dục học (dạy nội dung HĐTN) có thời lượng hạn chế, GV chưa có qui trình cụ thể, khoa học; + Tầm quan trọng của qui trình tổ chức dạy học.	3 giai đoạn và 14 bước + Giai đoạn 1. Chuẩn bị phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm + Giai đoạn 2. Thực hiện phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm + Giai đoạn 3. Tổ chức đánh giá phát triển năng

		lực tổ chức hoạt động trải nghiệm
Biện pháp 2- Thiết kế cầm nang tổ chức HĐTN cho SVSP	+ Đặc trưng của cầm nang trong dạy học; + Chưa có tài liệu phù hợp để SVSP tự rèn luyện năng lực tổ chức HĐTN.	3 phần nội dung + HĐTN ở trường phổ thông + Tổ chức HĐTN ở trường phổ thông + Phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP
Biện pháp 3- Phối hợp với các tổ chức Đoàn – Hội, trường thực tập phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP	+ Thế mạnh của hình thức tập huấn, tổ chức chuyên đề và thực tế, thực tập với phát triển năng lực tổ chức HĐTN; + Hai hình thức này vẫn còn một số hạn chế khi triển khai.	2 cách thức phối hợp + Cách thức 1. Tư vấn ý tưởng, tham gia báo cáo, tập huấn chuyên đề do Đoàn - Hội tổ chức + Cách thức 2. Tham gia phụ trách đoàn thực tập tại trường phổ thông
Biện pháp 4- Tổ chức câu lạc bộ “Ươm mầm” để phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP	+ Thời gian cho các hoạt động đào tạo chính thức bị hạn chế; + Thế mạnh của câu lạc bộ với phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP; + Chưa có câu lạc bộ về phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP.	4 bước tổ chức câu lạc bộ + Bước 1. Chuẩn bị thành lập câu lạc bộ + Bước 2. Tổ chức ra mắt câu lạc bộ + Bước 3. Tổ chức các sinh hoạt định kì + Bước 4. Đánh giá và cải tiến hoạt động
Biện pháp 5- Tạo môi trường, điều kiện cho SV tự phát triển năng lực tổ chức HĐTN	+ Vai trò của hình thức tự phát triển trong việc nâng cao năng lực tổ chức HĐTN của SVSP; + Hình thức tự phát triển chưa được chú trọng, SV còn phụ thuộc vào nhà	3 cách thức + Cách thức 1. Xây dựng nền tảng về phương pháp tự học, tự phát triển + Cách thức 2. Tư vấn, định hướng việc xây

trường và thầy, cô.

dựng và thực hiện kế hoạch phát triển năng lực tổ chức HĐTN
+ Cách thức 3. Hỗ trợ các tài liệu đa dạng về tổ chức HĐTN

4.4. Khảo nghiệm biện pháp phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

4.4.1. Tổ chức khảo nghiệm

4.4.1.1. Mục đích khảo nghiệm

4.4.1.2. Đối tượng khảo nghiệm

4.4.1.3. Cách thức tiến hành khảo nghiệm

4.4.2. Kết quả khảo nghiệm

Nhìn chung, cả 5 biện pháp đưa ra lấy ý kiến đều được GV Giáo dục học đánh giá rất cần thiết (ĐTB dao động trong khoảng 4.30 – 4.53) và rất khả thi (ĐTB dao động trong khoảng 4.27 – 4.50). Đối với SV, họ cho rằng 5 biện pháp này là cần thiết (ĐTB dao động trong khoảng 4.02 – 4.13) và khả thi (ĐTB dao động trong khoảng 3.91 – 4.11), thấp hơn một mức so với nhận định GV.

4.5. Thực nghiệm biện pháp phát triển năng lực tổ chức hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm

4.5.1. Tổ chức thực nghiệm

4.5.1.1. Mục đích và nội dung thực nghiệm

4.5.1.2. Giả thuyết thực nghiệm

4.5.1.3. Đối tượng, hình thức, thời gian thực nghiệm

4.5.1.5. Tiến trình thực nghiệm

Giai đoạn 1: Chuẩn bị

Bước 1: Xây dựng kế hoạch thực nghiệm

Bước 2: Chuẩn bị điều kiện thực nghiệm

Giai đoạn 2: Tổ chức tác động theo kế hoạch

Bảng 4.2. Tóm tắt quá trình tác động ở lớp thực nghiệm

Buổi/tuần/tiết	Nội dung	Phương thức	Ghi chú
03/02/05	Lí thuyết về	Trực tiếp: trò chơi, trực	Giai đoạn 1
(03 tiết trực	HĐTN cho HS	quan, diễn đàn, đàm thoại,	(Bước 1, 2, 3
tiếp, 02 tiết	phổ thông;	thuyết trình, dạy học theo	được sử dụng

trực tuyến)	phương thức tổ chức HĐTN	nhóm Trực tuyến: nghiên cứu tài liệu (02), làm trắc nghiệm (02), viết nhật kí cá nhân	trong từng hoạt động)
04/02/05 (03 tiết trực tiếp, 02 tiết trực tuyến)	Lí thuyết về kiểm tra, đánh giá kết quả HĐTN; thiết kế và tổ chức HĐTN cho HS phổ thông	Trực tiếp: trò chơi, trực quan, đàm thoại, thuyết trình, dạy học theo nhóm Trực tuyến: nghiên cứu tài liệu, làm trắc nghiệm, viết nhật kí cá nhân	Giai đoạn 1 (Bước 1, 2, 3 được sử dụng trong từng hoạt động)
05/03/05 (02 tiết trực tiếp, 03 tiết trực tuyến)	Thực hành thiết kế kế hoạch tổ chức HĐTN theo chủ đề cho HS phổ thông	Trực tiếp: thực hành, đàm thoại, thuyết trình Trực tuyến: làm việc nhóm, thực hành, viết nhật kí cá nhân	Giai đoạn 2 (Bước 1, 2, 3)
07/04/05 (05 tiết trực tuyến)	Góp ý kế hoạch tổ chức HĐTN theo chủ đề cho HS phổ thông	Trực tuyến: các nhóm đăng tải file kế hoạch, đánh giá đồng đẳng (nhận xét chéo), GV đánh giá, tư vấn	Giai đoạn 2 (Bước 3)
08/04/05 (05 tiết trực tuyến)	Hoàn thiện kế hoạch và chuẩn bị tổ chức HĐTN theo chủ đề cho HS phổ thông	Trực tuyến: các nhóm làm việc riêng, xin ý kiến của GV (nếu gặp khó khăn)	Giai đoạn 2 (Bước 3)
09,10/05/05 (04 tiết trực tiếp, 01 tiết trực tuyến)	Thực hành tổ chức HĐTN theo chủ đề cho HS phổ thông	Trực tiếp: thực hành Trực tuyến: tự đánh giá, viết nhật kí cá nhân	Giai đoạn 2 (Bước 3, 4) Giai đoạn 3

Giai đoạn 3: Đánh giá kết quả thực nghiệm

4.5.2. Kết quả thực nghiệm

Kết quả thực nghiệm biện pháp 1 “Phát triển qui trình tổ chức dạy học học phần Giáo dục học nhằm phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP” cho thấy việc áp dụng quy trình đã tạo ra sự thay đổi có ý nghĩa về năng lực hiểu biết kiến thức HĐTN, kỹ năng thiết kế kế hoạch tổ chức HĐTN theo chủ đề của SVSP. Ngoài ra, kết quả tự đánh giá sự phát triển năng lực tổ chức HĐTN sau TN của cả 2 lớp TN và ĐC cũng có cùng xu hướng trên. SV lớp TN tự đánh giá mức độ năng lực của bản thân tăng từ mức kém lên (gần cuối) mức đạt. Mặc dù, vẫn còn một số điểm cần cải thiện hơn, như giảm bớt áp lực thực hành, phát triển ý tưởng SP cho SV, nhưng TN SP đã bước đầu khẳng định tính hiệu quả của biện pháp đề xuất.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

HĐTN là một nội dung mới và quan trọng trong Chương trình Giáo dục phổ thông 2018, đòi hỏi các trường SP phải có nhiều tác động hiệu quả để phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV. Với việc sử dụng cách tiếp cận hỗn hợp, kết hợp các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng, như nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn, quan sát, thực nghiệm, luận án đã trả lời 3 câu hỏi nghiên cứu đặt ra. Trong đó, một số kết luận quan trọng là:

1.1. Tổng quan nghiên cứu về HĐTN cho thấy các tác giả đã tập trung vào xây dựng các lí luận nền tảng cho HĐTN như quan niệm, mô hình, lợi ích, kiểm tra - đánh giá,... Bên cạnh đó, nghiên cứu về tổ chức HĐTN cũng được quan tâm thực hiện. Tại Việt Nam, HĐTN với tư cách là một hoạt động giáo dục độc lập mới được đưa vào thực hiện từ năm 2020 và cũng chưa có nhiều đánh giá hiệu quả của hoạt động này. Các nghiên cứu về phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP khá hạn chế, chủ yếu là thực trạng và biện pháp phát triển năng lực tổ chức hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp và năng lực tổ chức HĐTN trong môn học. Mặc dù, có những điểm tương đồng, nhưng các năng lực này không đồng nhất với năng lực tổ chức HĐTN (hoạt động giáo dục độc lập). Như vậy, hiện nay trong lĩnh vực nghiên cứu giáo dục, đặc biệt là Giáo dục học, luận án chưa thấy có nghiên cứu đầy đủ và trực tiếp đến lí luận và thực tiễn phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP.

1.2. Về mặt lí luận, năng lực tổ chức HĐTN gồm các nhóm năng lực lập kế hoạch tổ chức, năng lực triển khai và năng lực kiểm tra – đánh giá HĐTN. Phát triển năng lực tổ chức HĐTN là quá trình tổ chức các tác động có chủ đích, nhằm hoàn thiện ở SV việc thiết kế, triển khai và đánh giá kết quả các hoạt động cho học sinh tiếp cận thực tế, thể nghiệm cảm xúc, huy động tổng hợp kinh nghiệm cá nhân và kiến thức, kĩ năng của các môn học vào giải quyết các nhiệm vụ thực tiễn theo chương trình giáo dục phổ thông. Năng lực tổ chức HĐTN được phát triển qua 5 mức là kém - yếu - đạt - khá - tốt. Ở các trường SP có nhiều hình thức chính thức và phi chính thức để phát triển năng lực này, như dạy học các học phần (Giáo dục học), tổ chức tập huấn, chuyên đề, thực tế, thực tập SP, hoạt động Đoàn Thanh niên - Hội SV và tự phát triển của SV.

1.3. Về thực trạng, ở bình diện chung, kết quả khảo sát cho thấy phần lớn SV có năng lực tổ chức HĐTN ở mức khá, nhưng, trong phỏng vấn, phần lớn SV và GV nhận định chỉ mức đạt (trung bình). Ngoài ra, có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa SV nam và nữ, giữa SV đến từ nông thôn và thành thị, giữa SV 3 trường đại học, giữa SV có học lực trung bình và khá, giữa SV nhóm ngành ngoại ngữ và đặc thù. Đối với hoạt động phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV, các trường SP đã quan tâm đến các mục tiêu quan trọng, chủ yếu; nội dung phát triển thường tập trung nhiều vào phần lí thuyết. Các hình thức phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SV trong khảo sát đều được đánh giá đã thực hiện thường xuyên và hiệu quả. Tuy vậy, nhiều ý kiến của GV và SV cho rằng, trong mỗi hình thức vẫn còn nhiều điểm cần cải tiến. Việc đánh giá kết quả phát triển năng lực tổ chức HĐTN, các trường ĐHSPT đã kết hợp nhiều hình thức và phương pháp, trong đó chủ yếu là GV đánh giá thông qua kiểm tra viết và thực hành nhóm. Kết quả phân tích hồi qui cho thấy 4 nhân tố mục tiêu, mức độ sử dụng hình thức phát triển, mức độ hiệu quả hình thức phát triển và phương thức đánh giá đều tác động đến biến năng lực tổ chức HĐTN của SV ở mức có ý nghĩa về mặt thống kê. Trên bình diện chung, hoạt động phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP đang tác động lên 12.9% sự biến thiên của năng lực tổ chức HĐTN của SVSP.

1.4. Về biện pháp, luận án đã đề xuất 5 biện pháp nhằm góp phần phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP là: 1-Phát triển qui trình tổ chức dạy học học phần Giáo dục học nhằm phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP; 2-Thiết kế cẩm nang tổ chức HĐTN cho SVSP; 3-Phối hợp với các tổ chức

Đoàn - Hội, trường thực tập phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP; 4-Tổ chức câu lạc bộ “Uơm mầm” nhằm phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP; 5-Tạo môi trường, điều kiện cho SV tự phát triển năng lực tổ chức HĐTN. Khảo nghiệm SP cho thấy cả 5 biện pháp đưa ra lấy ý kiến đều được GV và SV đánh giá là cần thiết và có tính khả thi nếu sử dụng. Quá trình TN SP cho thấy việc áp dụng qui trình tổ chức dạy học học phần Giáo dục học đã tạo ra sự thay đổi đáng kể về kiến thức HĐTN, tổ chức HĐTN và kỹ năng thiết kế kế hoạch tổ chức HĐTN theo chủ đề của SVSP.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với các trường sư phạm

- Nhận thức tầm quan trọng của năng lực tổ chức HĐTN và phát triển năng lực này.
- Đưa năng lực tổ chức HĐTN vào chuẩn đầu ra của chương trình đào tạo và rà soát, bổ sung các học phần chuyên sâu hoặc tăng thời lượng của học phần giảng dạy nội dung tổ chức HĐTN hiện có.
- Bổ sung nội dung phối hợp về phát triển năng lực tổ chức HĐTN cho SVSP với tổ chức Đoàn Thanh niên – Hội Sinh viên và cơ sở thực tập.
- Các bộ môn phụ trách quản lý chuyên môn những học phần Giáo dục học (dạy nội dung tổ chức HĐTN) tham khảo qui trình mà luận án đề xuất để định hướng cho GV triển khai hoạt động phát triển năng lực cho SV.

2.2. Đối với giảng viên phụ trách các học phần Giáo dục học (dạy nội dung tổ chức Hoạt động trải nghiệm)

- Tích cực nghiên cứu và vận dụng linh hoạt qui trình tổ chức dạy học nhằm phát triển năng lực tổ chức HĐTN mà luận án đề xuất. Trong quá trình đó, GV có thể sử dụng cảm nang tổ chức HĐTN cho SVSP.
- Tích cực tham gia cố vấn câu lạc bộ “Hoạt động trải nghiệm cho sinh viên sư phạm”, tư vấn và báo cáo các chuyên đề về tổ chức HĐTN, phụ trách đoàn thực tập SP và tạo điều kiện cho SV tự phát triển năng lực tổ chức HĐTN.
- Trong và sau quá trình hỗ trợ SVSP phát triển năng lực tổ chức HĐTN, GV có thể thiết kế các công cụ đánh giá phù hợp và đối sánh với khung năng lực tổ chức HĐTN của SVSP mà luận án xây dựng. Trên cơ sở đó, liên tục cải tiến các tác động.

2.3. Đối với tổ chức Đoàn Thanh niên – Hội Sinh viên tại trường sư phạm

- Tích cực phối hợp với các đơn vị liên quan và GV Giáo dục học để tổ chức các chuyên đề tập huấn về tổ chức HĐTN cho đoàn viên, hội viên trong nhà trường.

- Tạo điều kiện về chủ trương cũng như hỗ trợ nguồn tài chính để câu lạc bộ “Hoạt động trải nghiệm” cho SVSP được thành lập và phát triển bền vững.

2.4. Đối với các trường thực tập sư phạm và giáo viên hướng dẫn thực tập sư phạm

- Tự nhận thức vai trò của mình trong công tác đào tạo đội ngũ giáo viên tương lai, xác định nhu cầu cụ thể về tổ chức HĐTN cho học sinh để có thêm đề xuất cụ thể với trường SP các nội dung thực hành.

- Trong quá trình tiếp nhận SV thực tập, cần phối hợp chặt chẽ với Trường đoàn thực tập là GV, thường xuyên thảo luận và thực hiện hiệu quả các biện pháp hỗ trợ SV thực tập công tác tổ chức HĐTN.

2.5. Đối với sinh viên sư phạm

- Nhận thức việc phát triển năng lực tổ chức HĐTN là một nhiệm vụ rèn luyện quan trọng, ngoài các năng lực chuyên môn khác, đáp ứng yêu cầu công tác giáo dục học sinh ở trường phổ thông.

- Dành thời gian và tích cực tham gia các hoạt động phát triển năng lực tổ chức HĐTN theo định hướng của GV ở các học phần Giáo dục học, tổ chức Đoàn – Hội, câu lạc bộ và trường thực tập SP.

- Phát huy vai trò của bản thân, chủ động thực hành thường xuyên việc tổ chức HĐTN.