

GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI CÔNG TÁC RÈN LUYỆN NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM CHO SINH VIÊN TRƯỜNG CAO ĐẲNG SƯ PHẠM QUẢNG TRỊ THEO HƯỚNG TIẾP CẬN THỰC TIỄN

PHAN THỊ HƯỜNG*

Ngày nhận bài: 10/07/2016; ngày sửa chữa: 31/07/2016; ngày duyệt đăng: 01/08/2016.

Abstract: Education reform requires teachers to train professional skills regularly to meet requirements. This article mentions some basic issues related to pedagogical training towards approaching reality at Quang Tri teacher training colleges. Also, the article offers measures to innovate pedagogical training in term of curriculum, teaching methods, testing and assessment.

Keywords: Pedagogical training, reality.

1. Đặt vấn đề

Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm (RLNVSP) cho sinh viên (SV) sư phạm là một trong những nội dung quan trọng trong đào tạo ở Trường Cao đẳng Sư phạm (CĐSP) Quảng Trị. Hiện nay, bên cạnh những kết quả RLNVSP đạt được của SV sư phạm Trường CĐSP Quảng Trị, vẫn còn nhiều SV đến khi kết thúc khóa học chưa đáp ứng hết được yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông (PT) như: chưa thành thạo kĩ năng (KN) sử dụng các phương pháp dạy học (PPDH) mới theo tinh thần đổi mới lấy người học làm trung tâm ở PT, khó khăn, lúng túng trong xử lí các tình huống thực tiễn giáo dục PT, chưa biết cách tổ chức, quản lí lớp học, KN giao tiếp, làm chủ cảm xúc bản thân còn hạn chế... Có nhiều nguyên nhân dẫn đến tình trạng này, trong đó có nguyên nhân quan trọng là một số thành tố của quá trình RLNVSP chưa gắn với nhiệm vụ của giáo viên phổ thông (GVPT) trong thực tiễn giáo dục.

Để khắc phục tình trạng này, Trường CĐSP Quảng Trị cũng đang hướng đến việc RLNVSP cho SV theo hướng tiếp cận thực tiễn. Tuy nhiên, giảng viên và cán bộ quản lí cũng đang gặp khó khăn vì chưa có một hệ thống giải pháp đồng bộ.

Thực tế đã có một số công trình nghiên cứu về RLNVSP, các công trình này chủ yếu tập trung nghiên cứu lí luận về RLNVSP, thực trạng và các giải pháp nâng cao kết quả RLNVSP ở các trường sư phạm. Các nghiên cứu mới chỉ đề cập đến một vài nhóm KN sư phạm cụ thể hoặc đề cập đến các giải pháp chung, có tính định hướng, các nghiên

cứu gắn RLNVSP ở trường sư phạm với thực tiễn giáo dục ở trường PT còn chưa nhiều.

Trong bài viết này, chúng tôi căn cứ trên tình hình thực tiễn RLNVSP của Trường CĐSP Quảng Trị và những yêu cầu của đổi mới giáo dục PT, tìm ra những giải pháp để quá trình RLNVSP cho SV để sau khi ra trường đáp ứng hay thích ứng được những yêu cầu của thực tiễn giáo dục PT.

2. Thực tiễn về việc RLNVSP ở Trường CĐSP Quảng Trị

2.1. Về nội dung RLNVSP

Theo yêu cầu của đổi mới giáo dục PT, GVPT hiện nay đòi hỏi phải có ba nhóm KN sư phạm chính, bao gồm: - *Nhóm KN cơ bản*: KN nhận thức; KN xác định mục tiêu hoạt động giáo dục; KN thiết kế bài giảng; KN tổ chức; KN giao tiếp; KN tự học. - *Nhóm KN chuyên biệt*: KN giảng dạy; KN giáo dục (theo nghĩa hẹp); KN nghiên cứu khoa học; KN hoạt động xã hội. - *Nhóm KN mềm*: KN xúc cảm xã hội, KN sử dụng công nghệ thông tin, KN sống, KN quản lí và điều hành. Chương trình RLNVSP hiện nay tại trường xác định hai nhóm KN cơ bản và chuyên biệt như trên; các KN tổ chức, KN nghiên cứu khoa học là những KN không cơ bản và không có nhóm các KN mềm. Tuy vậy, theo hướng tiếp cận thực tiễn thì những KN không cơ bản trong chương trình cũ và nhóm KN mềm là những KN quan trọng của GVPT để đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục PT hiện nay. Chính sự thay đổi các yêu cầu

* Trường Cao đẳng Sư phạm Quảng Trị

về KN của GVPT đã đặt ra yêu cầu thay đổi về nội dung RLNVSP ở các trường CĐSP.

2.2. Về cấu trúc chương trình đào tạo

- *Cấu trúc chương trình:* Chương trình đào tạo nghiệp vụ sư phạm hiện hành có cấu trúc như sau: Khối kiến thức nghiệp vụ sư phạm chung bao gồm các môn học: tâm lí học đại cương; tâm lí học lứa tuổi, tâm lí học sư phạm; giáo dục học đại cương; hoạt động dạy học và giáo dục ở trường PT và RLNVSP; nghiên cứu khoa học giáo dục; thực hành tổ chức hoạt động giáo dục ngoài giờ lên lớp; công tác Đội. Khối kiến thức nghiệp vụ sư phạm chuyên ngành bao gồm các môn học: PPDH bộ môn; ứng dụng công nghệ thông tin trong dạy học; thực tập sư phạm 1 và thực tập sư phạm 2. Trong thực tiễn triển khai chúng tôi thấy giữa các khối kiến thức chung và chuyên ngành là rời rạc, không có sự liên kết, chưa gắn với nhiệm vụ và công việc mà GVPT phải thực hiện.

- *Quy định về hình thức tổ chức trong chương trình đào tạo:* Chương trình RLNVSP hiện hành được phân bố như sau:

Bảng 1. Phân bố chương trình đào tạo RLNVSP ở Trường CĐSP Quảng Trị

Khối kiến thức (Tiết)	Tỉ lệ % phân bố số tiết giữa các hình thức		
	Năm 1	Năm 2	Năm 3
Lí thuyết	89,4	68,7	28,9
Thực hành trên lớp	2,6	17,1	15,5
Thực hành, thực tập tại trường PT	8	14,2	55,6

Nhìn vào việc phân bố chương trình như trên, có thể thấy quá trình RLNVSP có sự hướng dẫn của giảng viên chủ yếu chỉ diễn ra ở trường CĐSP trong suốt 05 học kì, chỉ có học kì cuối cùng SV mới thực tập tại trường PT. Để gắn với thực tiễn, cần phải đổi mới hình thức tổ chức đào tạo theo hướng tăng cường thời lượng thực hành, thực tập ở trường PT.

2.3. Về đánh giá kết quả RLNVSP

Theo cách đánh giá hiện nay, kết quả RLNVSP đánh giá theo các hình thức: viết, vấn đáp và thực hành tùy thuộc vào sự lựa chọn của các giảng viên bộ môn, chỉ có các học phần thực tập sư phạm 1 và thực tập sư phạm 2 được đánh giá theo hình thức thực hành tại trường PT. Hình thức viết, vấn đáp thì chỉ mới đánh giá được mức độ hiểu về mặt lí thuyết của các KN nghiệp vụ sư phạm chứ chưa thể đánh giá được mức độ thành thạo các KN. Cách thức đánh giá thực hành tại trường PT thực hiện

theo hai nội dung cơ bản: đánh giá về công tác chủ nhiệm lớp và đánh giá KN dạy học. Nội dung đánh giá cả ba mặt: chuẩn bị, nội dung, phương pháp và kết quả đạt được của tiết dạy với 09 tiêu chí. Mặc dù các nội dung đánh giá kết quả RLNVSP của SV đã được tổng hợp, thể hiện những KN cơ bản của GVPT cần phải có nhưng các nội dung đưa ra để đánh giá KN của SV cũng chưa hoàn chỉnh, các tiêu chí đưa ra cũng chưa đủ để xác định rằng SV có đạt được KN nào đó hay không, nếu đạt được thì nằm ở mức độ nào.

3. Đề xuất một số giải pháp RLNVSP theo hướng tiếp cận thực tiễn

3.1. Đổi mới nội dung, chương trình RLNVSP

Theo hướng tiếp cận thực tiễn thì chương trình được thiết kế dựa trên quá trình phân tích các nhiệm vụ công việc của GVPT. Chương trình được thiết kế theo các module, mỗi module tương ứng với một nhiệm vụ mà GVPT phải thực hiện tại vị trí việc làm. Trong một module có nhiều bài học, mỗi bài học tương ứng với một hoặc một số nhiệm vụ mà giáo viên phải thực hiện. GVPT hiện nay phải thực hiện các nhiệm vụ sau: giảng dạy, giáo dục học sinh, nghiên cứu khoa học, tư vấn hướng nghiệp và tự phát triển chuyên môn nghiệp vụ. Để thực hiện có chất lượng các nhiệm vụ thì GVPT phải có các KN tương ứng. Nội dung chương trình thiết kế tích hợp thành các module phù hợp với nhóm KN công việc, sắp xếp theo trật tự của độ khó tăng dần và có mối liên kết giữa các KN, phân bố dàn trải đều trong toàn khóa học, bắt đầu từ học kì thứ nhất của năm thứ nhất.

Chương trình đào tạo GVPT phải được xây dựng dựa trên tiêu chuẩn đầu ra chính là các KN về nghiệp vụ sư phạm của GVPT. Để xây dựng chương trình, trước tiên phải xác định được các KN mà người học cần đạt được, chúng được coi như là kết quả, đầu ra của quá trình đào tạo. Có nhiều cách khác nhau để xác định các KN cần được rèn luyện, trong đó, cách phổ biến nhất là phân tích nghề và phân tích chức năng của GVPT. Những KN về nghiệp vụ sư phạm cần rèn luyện trong quá trình đào tạo được trình bày dưới dạng công việc mà GVPT phải thực hiện tại vị trí việc làm và được công bố cho người học biết trước khi vào học.

Chương trình đào tạo được cấu trúc theo các module RLNVSP, có sự tích hợp giữa kiến thức

chung, kiến thức chuyên ngành và KN sư phạm dựa trên yêu cầu về sự thực hiện công việc của GVPT. Chương trình phải có các module bắt buộc và module tự chọn, các module này có thể thay đổi hoặc bổ sung theo yêu cầu thay đổi của thực tiễn giáo dục PT.

Chương trình đào tạo được thiết kế theo hướng mở, linh hoạt, tạo điều kiện thuận lợi cho việc học theo nhịp độ riêng của từng cá nhân.

Chẳng hạn, đối với công việc 1 (tương ứng với KN sử dụng công nghệ thông tin trong dạy học), có thể được thiết kế thành một module với 03 bài (bài 1, bài 2, bài 3) và được phân chia như bảng dưới đây:

Bảng 2. Phân chia thời gian RLNVSP theo hướng tiếp cận thực tiễn đối với công việc 1 (tương ứng với một KN cần trang bị, rèn luyện cho SV)

Khối kiến thức (Tiết)	Bài 1 (tương ứng với công việc 1)	Bài 2 (tương ứng với công việc 1)	Bài 3 (tương ứng với công việc 1)
Lí thuyết	33,33 (1)	16,7 (0,5)	33,3 (1)
Thực hành trên lớp	33,33 (1)	33,3 (1)	0 (0)
Thực hành, thực tập tại trường PT	33,33 (1)	50 (1,5)	66,7 (2)
Tổng	100 (3)	100 (3)	100 (3)

Nội dung thực hành, thực tập được tích hợp ngay trong chính nội dung của từng môn học về nghiệp vụ sư phạm. Tùy thuộc vào tính chất của từng bài học mà tỉ lệ lí thuyết - thực hành trên lớp - thực hành PT là 1-1-1; 1-0.5-1.5 hay 1-0-2. Theo đó, trong quá trình học mỗi bài học, SV được thực hành tại trường CĐSP và trường PT. Do vậy, hoạt động thực tập sư phạm của SV sẽ được trải đều và kéo dài trong suốt khóa học. Mỗi tuần, SV có từ 2-3 buổi rèn luyện tại các trường PT, mô hình này tương tự như mô hình đào tạo nghề bác sĩ.

3.2. Đổi mới hình thức tổ chức RLNVSP

RLNVSP theo tiếp cận thực tiễn đặt trọng tâm vào việc giải quyết vấn đề, vào việc hình thành KN cho người học. Vì vậy, hình thức tổ chức và phương pháp RLNVSP theo tiếp cận thực tiễn thể hiện ở hai khía cạnh: RLNVSP dựa trên công việc và RLNVSP tại nơi làm việc (nhà trường PT). RLNVSP theo công việc có nghĩa là tất cả các công việc mà GVPT thực hiện tại nơi làm việc đều được lựa chọn để đưa vào chương trình RLNVSP. RLNVSP tại nơi làm việc là người học sẽ học những kiến thức và KN cần thiết thông qua việc thực hiện các công việc của GVPT tại nơi làm việc dưới sự hướng dẫn của những giáo viên có kinh nghiệm.

Hình thức RLNVSP tại nơi làm việc được thực hiện bằng cách: SV được hướng dẫn bởi những GVPT có nhiều kinh nghiệm thực tế tại các nhà trường PT. Trong quá trình RLNVSP tại trường PT, cần luân chuyển công việc là phương pháp RLNVSP giúp SV có những kiến thức và kinh nghiệm ở những lĩnh vực khác nhau; luân chuyển công việc còn giúp SV hiểu được cách thức phối hợp thực hiện công việc của các bộ phận khác nhau, làm gia tăng sự hiểu biết và xây dựng văn hóa tổ chức. Những kinh nghiệm và kiến thức thu được trong quá trình RLNVSP này sẽ giúp cho họ có khả năng thực hiện được những công việc cao hơn trong tương lai.

3.3. Đổi mới PPDH trong RLNVSP

Mục tiêu dạy học ở Trường CĐSP Quảng Trị là đào tạo ra đội ngũ GVPT, họ vừa là nhà giáo, vừa là nhà khoa học, vừa là nhà hoạt động xã hội. Vì vậy, PPDH mà GV sử dụng ở trường CĐSP có đặc trưng là sự kết hợp linh hoạt giữa phương pháp đào tạo người thợ (làm mẫu, luyện tập, đóng vai,...), phương pháp đào tạo giáo viên (tập trung vào dạy phương pháp, dạy cách tư duy, cách tiếp cận,...) và phương pháp đào tạo nhà khoa học (các phương pháp khám phá, tình huống,...), các phương pháp đào tạo nhà hoạt động xã hội (trò chơi, nhóm, tham quan, thực tế,...).

Việc sử dụng các PPDH theo tiếp cận thực tiễn ở Trường CĐSP Quảng Trị còn thể hiện tính đặc thù ở chỗ nó không chỉ hướng vào việc nâng cao chất lượng dạy học các bộ môn mà mỗi bài học, mỗi phương pháp giảng viên sử dụng là một hình mẫu về PPDH mà SV (những GVPT tương lai) sẽ kế thừa và phát huy để dạy học tại các trường PT. Đồng thời gắn liền với các thiết bị, các phương tiện dạy - học, đặc biệt là các phương tiện kĩ thuật dạy học hiện đại.

3.4. Đổi mới đánh giá kết quả RLNVSP theo tiêu chí, tiêu chuẩn

RLNVSP theo tiếp cận thực tiễn đòi hỏi việc đánh giá phải căn cứ vào các tiêu chuẩn, tiêu chí cho từng KN nghiệp vụ sư phạm. Các tiêu chuẩn sử dụng trong đánh giá là những tiêu chuẩn tối thiểu nhằm đảm bảo SV sư phạm có thể thực hiện công việc ở mức độ đạt yêu cầu. Để đánh giá mức độ người học hoàn thành chương trình đào tạo, có thể căn cứ vào sự thông thạo tất cả các KN ghi trong hồ sơ năng lực của GVPT và ghi cho chương trình đào tạo. Các tiêu chí đánh giá về nghiệp vụ sư phạm của người học được xác định từ các tiêu chuẩn quốc gia (cần

cứ vào Chuẩn giáo viên), chuẩn đầu ra và một số quy định, tiêu chuẩn riêng khác.

Sự thông thạo các KN nghiệp vụ sư phạm của người học được đánh giá và xác nhận theo các cách sau: - Người học phải thực hiện các công việc theo cách thức giống như của GVPT thực hiện trong thực tế giáo dục PT; - Đánh giá riêng rẽ từng cá nhân người học khi họ hoàn thành công việc; - Kiến thức liên quan và thái độ cần có đều là những bộ phận cấu thành cần được kiểm tra, đánh giá; - Các tiêu chuẩn dùng trong việc đánh giá là những yêu cầu đặt ra ở mức độ tối thiểu để đảm bảo rằng sau khi học xong thì người học bước vào làm việc được chứ không phải là để đem so sánh với những người học khác; - Các tiêu chí và chỉ số dùng cho đánh giá được công bố cho người học biết trước khi kiểm tra đánh giá.

4. Kết luận

Trường CĐSP Quảng Trị là một trường đào tạo nghề đặc biệt - nghề dạy học. Năng lực sư phạm của mỗi SV có được chính là do kết quả của sự RLNVSP. Bởi vậy, phải đổi mới và coi việc đào tạo nghiệp vụ sư phạm là nét đặc thù, là hoạt động cơ bản để rèn luyện tay nghề cho SV bằng nhiều biện

pháp như: đổi mới nội dung chương trình, đổi mới phương pháp, đổi mới hình thức, đổi mới kiểm tra, đánh giá và cả trong quản lý đào tạo RLNVSP theo hướng tiếp cận thực tiễn. Những biện pháp mà chúng tôi đề xuất ở trên căn cứ vào những phân tích thực tiễn về hoạt động RLNVSP, kết nối với những đòi hỏi về công việc (bám sát các kĩ năng dạy học) của GVPT, sẽ góp phần tạo nên những thay đổi có tính chất đột phá trong việc đào tạo giáo viên hiện nay ở các trường CĐSP. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Phạm Minh Hạc (2001). *Nghiên cứu con người và nhân lực đi vào công nghiệp hoá, hiện đại hoá*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] Trần Duy Hưng (2014). *Đổi mới đào tạo nghiệp vụ sư phạm ở trường cao đẳng sư phạm Hà Tây theo định hướng hình thành năng lực*. Tạp chí Giáo dục, số 345, tr 14-16, 37.
- [3] Phạm Trung Thanh (2004). *Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên*. NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Nguyễn Cảnh Toàn (chủ biên) (2002). *Học và dạy cách học*. NXB Đại học Sư phạm.
- [5] Thái Duy Tuyên (2001). *Giáo dục học hiện đại*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.

Xây dựng văn hóa chất lượng...

(Tiếp theo trang 28)

sinh viên tốt nghiệp; sử dụng đánh giá kết quả sinh viên sau đào tạo về phẩm chất chính trị, đạo đức lối sống, trình độ năng lực chuyên môn nghiệp vụ, chấp hành ý thức tổ chức kỉ luật; đánh giá chất lượng chương trình đào tạo... Xây dựng kế hoạch nhiệm vụ cụ thể nhằm tạo ra môi trường tích cực từ bên trong nhà trường và phát huy tiềm lực của các đơn vị công an địa phương nhằm hướng đến sự hài lòng tất cả các bên liên quan.

Xây dựng VHCL thực chất là thiết lập một hệ thống môi trường bên trong và bên ngoài cho các hoạt động; trong đó, hoạt động GD-ĐT là cốt lõi, trọng tâm tạo ra những giá trị đảm bảo chất lượng bền vững. Để làm được điều đó, đòi hỏi người lãnh đạo phải đưa ra kế hoạch chiến lược, đóng vai trò trọng yếu trong việc triển khai VHCL, phân cấp trách nhiệm cho các đơn vị, tạo lòng tin, cho cán bộ chiến sĩ, để họ hiểu được chức trách nhiệm vụ, tự quản lí phần việc đang đảm

nhận và hoàn thành một cách tốt nhất theo yêu cầu của chất lượng, góp phần không ngừng nâng cao vị thế của nhà trường. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Ban Chấp hành Trung ương (2013). *Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 4/11/2013 về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [2] Bộ GD-ĐT (2014). *Xây dựng và phát triển văn hóa chất lượng trong trường đại học*. Cục Khảo thí và Kiểm định chất lượng giáo dục.
- [3] Nguyễn Đức Chính (2002). *Kiểm định chất lượng trong giáo dục đại học*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4] Trần Khánh Đức (2010). *Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI*. NXB Giáo dục Việt Nam.
- [5] Lê Đức Ngọc (2008). *Xây dựng văn hóa chất lượng, tạo nội lực cho cơ sở đào tạo đáp ứng yêu cầu của thời đại chất lượng*. Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 36, tr 27-42.