

# XÂY DỰNG NHÓM GIÁO VIÊN CÔNG TÁC ĐỂ HỖ TRỢ SINH VIÊN KHOA ĐỊA LÝ TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH PHÁT TRIỂN NĂNG LỰC NGHỀ NGHIỆP

HÀ VĂN THẮNG\*

Ngày nhận bài: 10/09/2016; ngày sửa chữa: 13/09/2016; ngày duyệt đăng: 18/09/2016.

**Abstract:** Promoting pedagogical competences for students is a key task of the teacher training curriculum in pedagogical universities. To develop these competences, teaching practice plays an important role that must be cooperated with schools - practical teaching environments. This article presents some approaches to develop pedagogical competences for Geography students in Ho Chi Minh City University of Education and proposes solution of building cooperative teachers groups to support students in promoting pedagogical competences.

**Keywords:** Capacity, pedagogical competences, teachers, Geography.

## 1. Thực trạng việc phát triển năng lực nghề nghiệp cho sinh viên (SV) Khoa Địa lý Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh và những vấn đề đặt ra

Trong chương trình đào tạo, nhìn chung các trường sư phạm đều áp dụng 2 đợt thực hành nghề nghiệp thực tập sư phạm (TTSP). Trong đó, đợt 1 áp dụng cho những SV năm thứ 3 (kiến tập, rèn luyện nghiệp vụ sư phạm (RLNVSP), thực tập 1...) mà trọng tâm là công tác chủ nhiệm, đợt 2 dành cho SV năm 4 gọi chung là TTSP, thời gian kéo dài hơn và tập trung cho công tác giảng dạy. Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh tổ chức thực hiện hoạt động này như sau: - *RLNVSP*: Thời gian 13 tuần (kì 2 năm thứ 3), nội dung thực tập: tập trung chủ yếu làm công tác chủ nhiệm, hình thức: SV vừa học vừa xuống trường phổ thông; - *TTSP*: Thời gian 9 tuần (kì 2 năm thứ 4), nội dung thực tập: tập trung nhiều hơn vào công tác giảng dạy, SV đã kết thúc các học phần và làm việc hoàn toàn tại trường phổ thông. Mô hình này được áp dụng trong hình thức đào tạo theo quy chế tín chỉ, qua nhiều năm đảm nhận công tác tổng kết *RLNVSP* tại Khoa Địa lý Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh, chúng tôi nhận thấy một số hạn chế sau: - SV gặp khó khăn trong việc sắp xếp thời gian giữa việc học và việc thực tập bởi trong thực tế trường đại học và trường phổ thông hoạt động theo những thời gian biểu hoàn toàn khác nhau. Vì vậy, SV chịu áp lực từ cả hai phía dẫn đến kết quả học tập và kết quả thực tập không như mong muốn; - Chương trình học chưa ăn khớp với nội dung thực tập. Cụ thể là, các môn về phương pháp dạy học

phổ thông thường đến năm thứ 4 SV mới được tiếp cận, nhưng năm thứ 3 trong kì *RLNVSP* các em phải thực hiện theo chuẩn TTSP; - Tiếp cận các trường phổ thông có điều kiện dạy học không tốt SV rất khó khăn trong việc đổi mới phương pháp dạy học, từ đó dẫn đến tâm lý chán nản mất cảm hứng và động lực với nghề nghiệp. Thực tế cho thấy một số SV sau kì *RLNVSP*, tinh thần học tập và kết quả có phần giảm sút; - Mặt khác, một số giáo viên (GV) hướng dẫn tại các trường phổ thông chưa thực sự có năng lực và kinh nghiệm, do đó, SV gặp rất nhiều khó khăn, lúng túng trong việc thực hành nghiệp vụ.

Để khắc phục những tồn tại, hạn chế nêu trên, theo chúng tôi cần: Xây dựng hệ thống trường phổ thông chất lượng cao (trường phổ thông là đối tác/vệ tinh cho các đại học sư phạm nhằm phát triển đội ngũ GV hướng dẫn chuyên nghiệp cho SV trong quá trình thực tập). Như vậy, SV sẽ được làm việc, học việc một cách trực tiếp và thường xuyên với những GV có kinh nghiệm, năng lực, SV sẽ có cơ hội được tiếp cận sớm hơn với môi trường công việc và có cơ hội điều chỉnh việc học và động cơ nghề nghiệp. Đồng thời, hình thức này tạo ra cơ hội để SV có thể tìm kiếm cơ hội việc làm ngay tại trường các em tham gia thực hành. Đây không phải là vấn đề mới, bởi nó đã được đề cập nhiều trong các hội thảo về đổi mới công tác TTSP. Trong thực tế cũng đã có nhiều trường thực hiện, điển hình như Trường Đại học Vinh... Tuy nhiên, ở phương diện vĩ mô, mô hình này sẽ gặp phải một số khó khăn sau:

\* Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh

- Quy chế TTSP đã được thể chế và vận hành ổn định trong hệ thống các trường sư phạm; - Khả năng hợp tác của các trường phổ thông còn hạn chế mặc dù có sự ràng buộc về quy chế. Điều mà các trường e ngại chính là việc RLNVSP của SV có thể làm đảo lộn công tác giảng dạy vốn đã theo một logic của họ; - Kinh phí cho GV hướng dẫn, cho công tác quản lý cũng là một trở ngại; những khó khăn về thời gian, chương trình đào tạo và nhân lực... Trong khi chờ đợi những sự thay đổi ở các cấp quản lý theo lộ trình tổng thể thì sự cải tiến ở cấp vi mô hay từ phía giảng viên là hết sức cần thiết.

## 2. Xây dựng nhóm GV cộng tác phát triển năng lực sư phạm cho SV Khoa Địa lí

**2.1. Tiêu chí lựa chọn GV:** - Là những GV có trình độ chuyên môn vững vàng (thâm niên công tác không đặt thành một tiêu chí để lựa chọn); - GV thể hiện sự đổi mới về phương pháp dạy học và có thể mạnh nổi bật về một lĩnh vực nào đó, như: về công nghệ thông tin, kĩ năng bản đồ, viết bảng, dạy học dự án, công tác chủ nhiệm, tổ chức các hoạt động học tập cho học sinh...; - Những GV tâm huyết, có khả năng truyền cảm hứng nghề nghiệp cho SV. Yếu tố này rất quan trọng và được lưu tâm nhiều hơn cả; - GV có khả năng cộng tác tốt và có thể kết nối với nhà trường, học sinh nhất là những người làm công tác quản lý trong trường. Kinh nghiệm cho thấy việc mời cựu SV là GV ở các trường phổ thông tham gia cộng tác sẽ rất thuận lợi, vì họ sẵn sàng tham gia và chia sẻ kinh nghiệm cho những SV thế hệ sau (trách nhiệm, tình cảm với trường cũ).

### 2.2. Các hình thức hợp tác (xem bảng 1)

*Bảng 1. Các hình thức phát triển năng lực sư phạm ở Khoa Địa lí*

Hình thức	Thời điểm	Nội dung
Tập huấn	Trước các kì RLNVSP và TTSP	GV được mời về Khoa tập huấn các kĩ năng cần thiết nhất cho SV để chuẩn bị cho TTSP, như: soạn giáo án, tổ chức hoạt động, công tác chủ nhiệm...
Dự giờ	Tiến hành trong quá trình giảng dạy các học phần phương pháp dạy học	SV sẽ xuống trường thực hành sư phạm để dự giờ các GV. Các tiết học này được đặt hàng theo yêu cầu của giảng viên nhằm minh họa cho những vấn đề về phương pháp mà giảng viên cung cấp trên giảng đường
Ngoại khóa	Tiến hành trong quá trình giảng dạy các học phần phương pháp dạy học	SV sẽ xuống trường phổ thông với nhiều mục đích khác nhau, tham quan môi trường học tập, làm quen với học sinh, dự giờ GV... Trường được lựa chọn thường là những trường có điều kiện dạy học và đội ngũ GV tốt.
Hỗ trợ thực hành kĩ năng	SV thực hành kĩ năng sư phạm	GV phổ thông sẽ được mời về để hỗ trợ, SV/nhóm SV thực hành tổng hợp các kĩ năng sư phạm. Khi đó các lớp học sẽ được chia nhỏ và áp dụng phương pháp vi mô
Học việc	Tiến hành từ năm thứ 2	Mỗi GV sẽ hỗ trợ một nhóm SV cố định từ năm thứ 2 khi các em bắt đầu học các môn cơ sở ngành.

*Bảng 1* trình bày các hình thức phát triển năng lực sư phạm cho SV Khoa Địa lí, tập huấn, dự giờ, ngoại khóa, hỗ trợ thực hành kĩ năng đã được thực hiện nhiều năm nay, nhìn chung thuận lợi, có tác dụng tích cực về mặt nhận thức và định hướng của SV. Tuy nhiên việc thực hành kĩ năng nghề nghiệp còn có những hạn chế do thời lượng ngắn và số lượng SV đông. Để khắc phục những hạn chế trên, chúng tôi đề xuất mô hình sau:

- **GV cộng tác:** Một số GV Địa lí ở các trường phổ thông sẽ được mời tham gia nhóm GV cộng tác. Những GV này sẽ được đề nghị hỗ trợ SV ở những mức độ khác nhau từ việc dự các tiết học, chia sẻ kinh nghiệm và cao hơn là hướng dẫn SV trực tiếp giảng dạy. Họ được cung cấp hướng dẫn và tiêu chí đánh giá hoạt động thực hành của SV.

- **SV:** sẽ được chia thành các nhóm từ 4-5 em và làm việc trực tiếp với GV, được cung cấp hướng dẫn thực hành và các tiêu chí đánh giá và thông tin của GV.

- **Nội dung:** Những vấn đề được nhấn mạnh trong hoạt động trải nghiệm này gồm: - Trải nghiệm môi trường học tập tại trường phổ thông, giúp các em khi ra trường có một định hướng rõ ràng; - Hiểu và rèn luyện kĩ năng vận dụng kiến thức đã học vào giảng dạy ở trường phổ thông; - Thử nghiệm những phương pháp dạy học đã học trong điều kiện cụ thể; - Nhận được sự hỗ trợ, tư vấn từ kinh nghiệm của các GV về mọi mặt của hoạt động dạy học tại trường phổ thông.

- **Đánh giá:** Thông qua GV, dựa vào hệ thống tiêu chí cùng với việc ghi nhận sự tiến bộ trong quá trình học tập trên giảng đường và các bài kiểm tra kĩ năng.

- **Về thủ tục hành chính:** SV sẽ được cung cấp giấy giới thiệu để các em làm việc với trường phổ thông và GV nơi các em tham gia thực hành kĩ năng sư phạm.

**2.3. Đánh giá kết quả và tính khả thi của các hình thức:** Để đánh giá kết quả của các hình thức đã áp dụng cũng như nhu cầu và tính khả thi của các hình thức sẽ triển khai, tác giả đã tiến hành khảo sát người học.

- **Đối tượng:** SV Khoa Địa lí năm thứ 3, 4 đã tham gia các hình thức phát triển năng lực sư phạm;

- **Số lượng tham gia khảo sát:** 128 SV;

- **Công cụ:** Bảng hỏi;

- **Cách thức:** Khảo sát trực tuyến;

- **Thời gian khảo sát:** Từ ngày 9-16/8/2016. Câu hỏi: *Anh/*

*chị đánh giá như thế nào về tính hiệu quả việc áp*

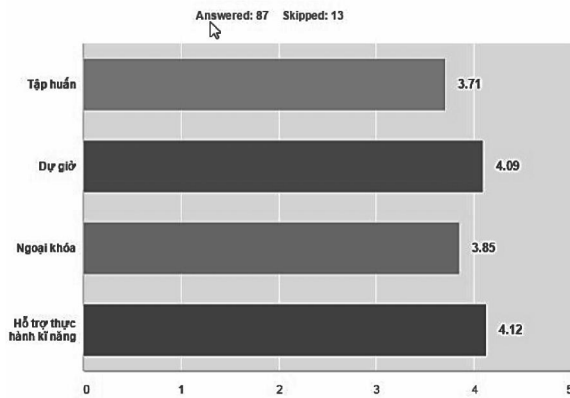
*dụng các hình thức tập huấn, dự giờ, ngoại khóa,*

*hỗ trợ thực hành kĩ năng trong việc phát triển năng*

*lực sư phạm cho SV (theo các mức độ sau đây:*

*không hiệu quả, ít hiệu quả, bình thường, hiệu quả,*

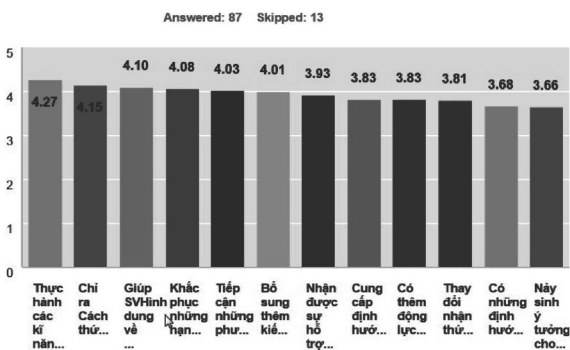
*rất hiệu quả) (xem hình 1).*



Hình 1. Đánh giá tính hiệu quả các hình thức phát triển năng lực sư phạm

Kết quả khảo sát cho thấy, hình thức hỗ trợ thực hành kĩ năng sư phạm được SV đánh giá hiệu quả nhất với mức điểm là 4,12, hiệu quả của hình thức tập huấn thấp nhất 3,71. Kết quả này cho thấy SV đánh giá rất hiệu quả năng lực nghiệp vụ sư phạm khi các em tham gia trực tiếp vào quá trình đó thay vì chỉ nghe GV truyền đạt hay chia sẻ kinh nghiệm theo lối thuyết trình.

Với câu hỏi: *Anh/chị đánh giá như thế nào về mức độ hiệu quả của những hoạt động nêu trên trong các phương diện sau đây?* cung cấp định hướng cho SV trong việc TTSP và RLNVSP; giúp SV hình dung về môi trường dạy học thực tế; chỉ ra cách thức GV vận dụng kiến thức và phương pháp dạy học; tiếp cận những phương pháp giảng dạy hiệu quả; bổ sung thêm kiến thức chuyên môn; thực hành các kĩ năng sư phạm; khắc phục những hạn chế của cá nhân về mặt kĩ năng và kiến thức; nhận được sự hỗ trợ, tư vấn về một số vấn đề còn chưa rõ trong thực tập và RLNVSP, giảng dạy nói chung; nảy sinh ý tưởng cho việc học tập và nghiên cứu của SV; thay đổi nhận thức và quan niệm cá nhân về việc dạy học; có những định hướng nghề nghiệp trong tương lai; có thêm động lực để theo đuổi nghề nghiệp (xem hình 2).



Hình 2. Đánh giá mức độ hiệu quả của các hình thức phát triển năng lực

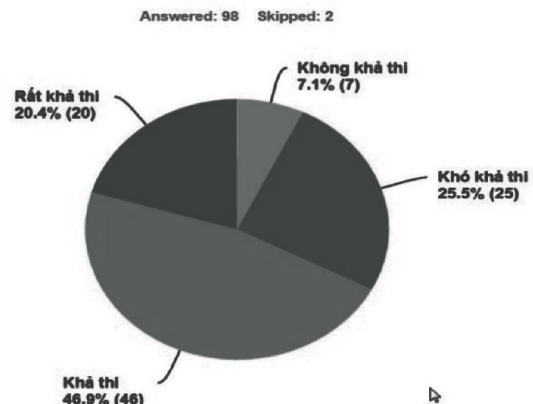
Biểu đồ cho thấy, nhìn chung SV đánh giá khá cao hiệu quả của các hình thức trên hầu hết các phương diện, tuy nhiên cũng có sự phân hóa: thực hành các kĩ năng sư phạm được đánh giá cao nhất với (4.27 điểm), trong khi nảy sinh ý tưởng cho việc học tập và nghiên cứu của SV đạt mức điểm thấp nhất (3.66 điểm).

- *Nhóm điểm cao từ 4 - dưới 4.27* gồm: chỉ ra cách thức GV vận dụng kiến thức và phương pháp dạy học (4.15); khắc phục những hạn chế của cá nhân về mặt kĩ năng và kiến thức (4.08); giúp SV hình dung về môi trường giảng dạy thực tế (4.10); tiếp cận những phương pháp giảng dạy hiệu quả (4.03); bổ sung thêm kiến thức chuyên môn (4.01).

- *Nhóm điểm từ 3.68 - dưới 4* gồm: nhận được sự hỗ trợ, tư vấn về một số vấn đề còn chưa rõ trong thực tập và RLNVSP, giảng dạy nói chung (3.93); cung cấp định hướng cho SV cho việc TTSP và RLNVSP (3.83); có thêm động lực để theo đuổi nghề nghiệp (3.83); thay đổi nhận thức và quan niệm cá nhân về việc dạy học (3.81); có những định hướng nghề nghiệp trong tương lai (3.68).

Như vậy, có thể thấy rằng, các hình thức phát triển năng lực sư phạm có tác dụng nhiều hơn trên các phương diện như: cung cấp kiến thức, phương pháp, kĩ năng cho SV trong việc thay đổi nhận thức nhưng tạo ra động cơ nghề nghiệp thì còn hạn chế.

- Với câu hỏi: *Anh/chị đánh giá như thế nào về mức độ khả thi của ý tưởng dưới đây trong việc phát triển năng lực sư phạm cho SV? Cho biết lí do?* SV sẽ xuống trường phổ thông từ những năm học đầu tiên; làm việc với một GV Địa lí cộng tác với khoa trong một thời gian dài; GV sẽ hỗ trợ SV trên các phương diện: chia sẻ kinh nghiệm, tư vấn, dự các giờ dạy của GV, thực hành giảng tập trên lớp; kết thúc khóa học, SV nhận được sự đánh giá từ GV dựa vào tiêu chí và nhận xét và sự theo dõi tiến bộ của các giảng viên" (xem hình 3).



Hình 3. Đánh giá mức độ khả thi của hình thức học việc

Có tới 67,3 % SV cho rằng hình thức này là rất khả thi và khả thi, chỉ có 7,1% đánh giá là không khả thi.

Những SV cho là *khả thi* đưa ra những lí do để giải thích cho lựa chọn của họ bao gồm: - Giúp SV tiếp cận với thực tế bởi vì học ở trường đại học sẽ rất khác so với khi đi dạy ở trường phổ thông; - SV có cơ hội tiếp xúc với GV Địa lí sớm, từ đó sẽ phần nào hiểu được công việc của một GV và yêu cầu của GV đối với SV thực tập, từ đó chuẩn bị tốt hơn cho kì RLNVSP và kì TTSP; - Việc gắn kết thực tế giảng dạy giúp SV điều chỉnh phương pháp học ở trường đại học sao cho phù hợp với yêu cầu của công việc.

Những SV chọn *khó khả thi hoặc không khả thi* cũng có nhiều cách lí giải khác nhau: - Những năm đầu SV chưa học các học phần phương pháp nên chắc chắn sẽ gặp khó khăn khi thực hành kĩ năng sư phạm; - Khối lượng kiến thức SV phải hoàn thành trong năm nhất và hai là khá lớn; cộng với công việc GV phổ thông yêu cầu khi tham gia RLNVSP tại trường sẽ tạo nên áp lực cho các em; - SV các cấp lớp thấp chưa có đủ kiến thức cũng như kĩ năng để chuẩn bị tâm thế của một GV; - Hình thức này chưa mang lại nhiều hiệu quả, bởi nhiều GV ít kinh nghiệm, chưa nhiệt tình giúp đỡ; - Nếu áp dụng cho SV từ năm thứ nhất thì quá trình sẽ kéo dài, có thể gây mệt mỏi cho cả GV hướng dẫn và SV; - Thêm vào đó, việc duy trì 1 môi trường thực hành và GV hướng dẫn cố định trong thời gian dài sẽ giảm tính linh hoạt.

- Với câu hỏi: *Cho biết mức độ mong muốn của anh/chị trong việc tham gia rèn luyện năng lực sư phạm theo hình thức trên? Đã có 86% SV rất mong muốn và mong muốn được phát triển năng lực sư phạm thông qua hình thức gắn kết với GV phổ thông trong suốt quá trình đào tạo. Điều này khẳng định nhu cầu thực tế và cấp thiết của người học đối với việc thay đổi cách thức RLNVSP.*

\*\*\*

Từ những phân tích lí thuyết và thực tiễn kết hợp với kết quả khảo sát, cho phép tác giả rút ra một số kết luận sau: *Thứ nhất*, cần thiết phải cải tiến quy chế RLNVSP và TTSP theo định hướng phát triển năng lực cho SV dựa trên quan điểm dạy học tích hợp và những mô hình học tập trải nghiệm. *Thứ hai*, đa dạng hóa các cách thức RLNVSP cho SV trong điều kiện hiện nay đã mang lại nhiều hiệu quả theo chiều hướng tích cực. *Thứ ba*, mô hình đội ngũ GV cộng tác hỗ trợ SV phát triển năng lực sư phạm đáp ứng được nhu cầu của người học, tuy nhiên cần được xây dựng và tổ chức một cách khoa học và chặt chẽ. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ GD-ĐT. Dự án Việt - Bỉ (2010). *Nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng*. NXB Đại học Sư phạm.
- [2] Nguyễn Thị Thu Hằng (2009). *Về thực tập sư phạm của sinh viên hệ sư phạm Trường đại học ngoại ngữ - Đại học Quốc gia Hà Nội*. Tạp chí Khoa học, Đại học Quốc gia Hà Nội, Ngoại ngữ 25, tr 51-56.
- [3] Phạm Trung Thành - Nguyễn Thị Lý (2009). *Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên*. NXB Đại học Sư phạm.
- [4] Trần Thị Thanh Thủy (2013). *Rèn luyện kĩ năng dạy học cho sinh viên sư phạm Địa lí bằng phương pháp dạy học vi mô*. Luận án tiến sĩ Khoa học giáo dục, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
- [5] Võ Thị Như Uyên (2015). *Chiến lược học bằng làm trong dạy học kĩ thuật*. Tạp chí khoa học kỉ niệm 45 năm thành lập Khoa Sư phạm Kỹ thuật - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội, tr 89.

## Quản lí đào tạo giáo viên...

(Tiếp theo trang 158)

Qua việc nghiên cứu về ĐTGV ở một số nước trên thế giới và kinh nghiệm trong ĐT cũng như xây dựng khung chương trình, chuẩn đầu ra, chuẩn đầu vào... cho chúng ta bức tranh khá rõ nét về ĐTGV cũng như kinh nghiệm về ĐTGV, thông qua đó Việt Nam có thể học hỏi từ những kinh nghiệm quốc tế. Đây là một hướng đi phù hợp với thời đại, phù hợp với nền GD nước ta hiện nay trên tinh thần đổi mới theo xu hướng toàn cầu hóa nền GD. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Rasmussen - Jens and Martin Bayer (2014). *Comparative study of teaching content in teacher education programmes in Canada, Denmark, Finland and Singapore*. Journal of Curriculum Studies 46.6 (2014): 798-818.
- [2] Pantić - Nataša. Theo Wubbels and Tim Mainhard (2011). *Teacher competence as a basis for teacher education: comparing views of teachers and teacher educators in five Western Balkan Countries*. Comparative Education Review 55.2 (2011): 165-188.
- [3] Wikman - Tom (2010). *Preparing subject matter teachers for work*. Advancing Quality Cultures for Teacher Education in Europe: Tensions and Opportunities: 209.
- [4] Lundström, Ulf (2010). *The construction of upper secondary teachers in current education reforms*, 183-208.
- [5] Caldwell, B., and D. Sutton (2010). *Review of teacher education and school induction*. Retrieved May 16. From: <http://flyingstart.qld.gov.au/SitecollectionDocuments/review-teacher-education-school-introduction-first-full-report.pdf>.