

CÁC BIỆN PHÁP NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG RÈN LUYỆN NGHIỆP VỤ SƯ PHẠM THƯỜNG XUYÊN TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM HÀ NỘI

TS. TRƯƠNG THỊ BÍCH

Viện Nghiên cứu Sư phạm - Đại học Sư phạm Hà Nội

Đặt vấn đề

Trong trường sư phạm, rèn luyện nghiệp vụ sư phạm (NVSP) cho sinh viên (SV) là hoạt động chuyên biệt và mang tính đặc thù. Vì vậy, việc quan tâm đầu tư thích đáng cho hoạt động này là rất quan trọng. Những thành tựu về đào tạo giáo viên của các cơ sở đào tạo, trong đó có Đại học Sư phạm (ĐHSP) Hà Nội đã được khẳng định. Tuy nhiên, đâu đó, nhiều lúc, nhiều nơi, vẫn còn những câu hỏi đặt ra và chưa có câu trả lời thấu đáo: năng lực thích ứng nghề nghiệp của nhiều SV sư phạm chưa cao; SV mới tốt nghiệp ra trường, không ít người đã phải “bồi dưỡng thêm về phương pháp dạy học”, được nhà trường phân công người để “đào tạo lại”. Trong bài viết này, tác giả trình bày một số biện pháp rèn luyện NVSP được thực hiện thường xuyên trong trường ĐHSP Hà Nội trước khi đưa SV xuống trường phổ thông (PT) kiến tập, thực tập.

1. Giáo dục ý thức, định hướng nghề nghiệp cho sinh viên ngay từ năm thứ nhất

Khi đăng kí vào học trường ĐHSP, SV phải ý thức được rằng họ cần học tập và rèn luyện để trở thành những giáo viên trung học PT trong tương lai. Bởi vậy, bản thân họ phải nhận thức được đầy đủ ý nghĩa và tầm quan trọng của công tác đào tạo NVSP trong quá trình học tập, vì vậy, họ cần phải chủ động, tự giác tự học và tham gia các hoạt động về NVSP. Tuy nhiên, thực tế SV chưa thực sự quan tâm đến tầm quan trọng của hoạt động rèn luyện NVSP. Qua phỏng vấn, hầu hết SV còn rất mơ hồ về nghề nghiệp dạy học của mình. Các đợt khoa, trường tổ chức rèn luyện NVSP, nếu quản lí không chặt, SV có thể bỏ giờ, không xuống trường thực hành theo kế hoạch. Ý thức nghề nghiệp của SV chỉ xuất hiện khi xuống trường PT thực tập, như vậy thì quá muộn. Họ phải được định hướng ngay từ khi mới đặt chân vào nhà trường sư phạm. Vì không có ý thức nghề nghiệp một cách nghiêm túc nên SV cũng chưa thấy được rõ ý nghĩa thực tiễn của những tri thức Tâm lí học, Giáo dục học,

Phương pháp dạy học bộ môn. SV còn tư tưởng cho rằng chỉ cần học giỏi các môn khoa học cơ bản là có thể dạy tốt, không cần kiến thức NVSP, và nếu có cần cũng chưa phải lúc. Chính vì vậy, việc định hướng cho SV hiểu về nghề dạy học và hiểu rõ nội dung, chương trình mà cá nhân phải rèn luyện để trở thành giáo viên có năng lực sau này là một điều hết sức quan trọng và thiết thực.

2. Giảng viên phải là tấm gương cho cách dạy theo phương pháp đổi mới

Các giảng viên đại học, bao gồm tất cả các giảng viên của các môn giáo dục đại cương (Ngoại ngữ, Giáo dục quốc phòng, các môn khoa học Mác - Lênin...); giáo dục chuyên ngành và NVSP (Tâm lí học, Giáo dục học, Phương pháp dạy học bộ môn). Rèn kĩ năng là một quá trình. Giảng viên không thể chỉ ngồi nghiên cứu tài liệu Đông Tây kim cổ, tìm ra các phương pháp mới, so sánh, đối chiếu phát hiện ra những ưu điểm so với phương pháp truyền thống, sau đó truyền tải những kiến thức rất mới này cho SV bằng phương pháp... truyền thống. Rõ ràng đây là những “tấm gương” cho SV về cách dạy, cách học. Dạy học hướng vào người học là luận điểm then chốt của lí luận dạy học hiện đại, là bản chất của đổi mới phương pháp dạy – học. Giảng viên trong trường đại học chưa quán triệt và triển khai tinh thần này trong các bài giảng của mình tới SV. Tức là, họ chưa ý thức được việc dạy cho SV cách tư duy, cách học sáng tạo. Người thầy chưa phải là cố vấn, huấn luyện viên, người quản lí, điều khiển quá trình học tập của SV. SV vẫn là những “binh chửi” thụ động để giảng viên chủ động “rót” kiến thức. Đây là một trong những nguyên nhân quan trọng góp phần “đào tạo” ra những SV *ngơ ngác, non, yếu,...* khi đi kiến tập, thực tập tại các trường PT. Thiết nghĩ, việc đổi mới cách dạy, cách học trong các trường đại học, nhất là các trường ĐHSP chính là cái **gốc**, là **cần cốt** để SV – giáo viên tương lai - học cách dạy sáng tạo, học cách học sáng tạo và cũng chính là rèn luyện bản lĩnh nghề nghiệp.

3. Các môn học cung cấp tri thức sư phạm cần được gắn kết chặt chẽ với hoạt động rèn luyện các kĩ năng sư phạm

Các môn Tâm lí học, Giáo dục học, Phương pháp dạy học bộ môn được xem là những môn học cung cấp tri thức sư phạm cho SV. Điều đó cũng có nghĩa là chúng có mối quan hệ mật thiết với việc hình thành các kĩ năng sư phạm. SV sẽ vận dụng các kiến thức sư phạm này để xử lí các tình huống giáo dục cụ thể. Từ đó, SV sẽ làm giàu thêm vốn liếng NVSP của mình. Muốn thực hiện được nhiệm vụ này, nội dung của các môn học phải rất sát với thực tiễn giáo dục ở PT; quá trình giảng dạy môn học phải theo sát các hoạt động thực hành sư phạm, hoạt động kiến tập, thực tập ở trường PT. SV học các môn học này với mục đích là lấy điểm, sau đó có thể quên luôn. Họ không có ý thức vận dụng và cũng không thể vận dụng được các kiến thức về tâm lí, về giáo dục vào việc xử lí các tình huống sư phạm cụ thể. Chính vì vậy, điều quan trọng cần làm để khắc phục tình trạng này là:

- *Thứ nhất*, giảng viên các bộ môn Tâm lí học, Giáo dục học cần theo sát nhiệm vụ rèn luyện NVSP của SV để đổi mới nội dung và phương pháp dạy học cho thiết thực và hiệu quả;

- *Thứ hai*, các nhà nghiên cứu xây dựng khung chương trình đào tạo và phát triển giáo viên trong trường sư phạm phải sắp xếp thời gian cũng như thời lượng giảng dạy của các môn học này sao cho phù hợp và hiệu quả với các hoạt động rèn luyện kĩ năng sư phạm (về dung lượng kiến thức, về thời điểm triển khai);

- *Thứ ba*, bộ môn Phương pháp dạy học cũng phải căn cứ vào thực tiễn dạy học ở trường PT để xây dựng các chuyên đề mang tính thiết thực rèn luyện NVSP cho SV. Ví dụ: tham khảo mẫu soạn giáo án của giáo viên PT, trình tự lên lớp, cách hướng dẫn HS học bài, thu thập các tình huống giáo dục từ giáo viên chủ nhiệm để hướng dẫn SV tập xử lí, ... Nên tăng cường các chuyên đề mang tính thực hành, bớt các chuyên đề nặng tính lí thuyết, hàn lâm. Giảng viên bộ môn Phương pháp dạy học nên trực tiếp dự giờ của giáo viên PT, và tốt hơn nữa nếu giảng viên có tham gia giảng dạy tại trường PT.

4. Cần kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo về khoa học cơ bản và khoa học giáo dục

Nội dung đào tạo giáo viên thường có hai mảng lớn: khoa học cơ bản và khoa học giáo dục. Hai mảng này hỗ trợ cho nhau, hướng vào việc hình thành ở người học trình độ chuyên môn -

nghiệp vụ. Thực tế, đào tạo cơ bản chỉ mới nhằm mục đích tự nó. SV được cung cấp rất nhiều kiến thức chuyên ngành nhưng không được chỉ ra cách sử dụng những kiến thức đó như thế nào trong trường PT. Ngược lại, đào tạo nghiệp vụ cũng tách rời đào tạo chuyên môn. Giảng viên bộ môn Phương pháp dạy học chưa thật sự gắn với kiến thức các môn học, các hoạt động mà SV phải dạy hoặc tham gia ở trường PT sau này. Vì vậy, phải tích hợp đào tạo chuyên môn với đào tạo nghiệp vụ, để cho hai mảng này trở thành một thể thống nhất. Đào tạo chuyên môn phải đảm bảo tính nghiệp vụ, ngược lại, đào tạo nghiệp vụ phải đồng thời và trên nền của đào tạo chuyên môn. Rất cần huy động lực lượng dạy các môn khoa học cơ bản tham gia tích cực vào việc đào tạo NVSP cho SV.

5. Phải tăng cường thực hành cho sinh viên

Trường ĐHSP là cơ sở đào tạo nghề dạy học, không chỉ và không đơn thuần là cơ sở nghiên cứu. Vì vậy, phải tổ chức cho SV tiếp cận được với các đối tượng giáo dục càng sớm càng tốt. Hơn nữa, việc học lí thuyết phải được thực hiện song song với hoạt động thực hành. Sở dĩ các môn học Tâm lí học, Giáo dục học, Lí luận và phương pháp dạy học bộ môn chưa thấm, chưa ngấm vào SV bởi vì các môn học này còn nặng về lí thuyết, các kiến thức còn xa rời thực tế, hàn lâm; đặc biệt là chưa có các ví dụ, các bài tập, các tình huống thường xảy ra trong thực tế dạy học PT. Một nguyên nhân khác quan nữa là thời lượng cho các học phần này không nhiều, SV lại có số lượng lớn, địa điểm thực hành hay thảo luận theo nhóm không có, việc tổ chức cho các em thực hành rất khó khăn. Giảng viên cơ bản dạy cho xong lí thuyết, ví dụ đưa ra hoặc có hoặc không.

Tuần lễ rèn luyện NVSP được tổ chức tuy có quy mô hoành tráng (ở tất cả các khoa trong toàn trường) nhưng lại dưới hình thức các cuộc thi. Vì thế, hoạt động này chỉ dồn vào một số em có năng lực riêng (hát, múa, đọc thơ, ngâm thơ, đọc diễn cảm, trình bày bảng...). Hầu hết các SV không và chưa được tham gia rèn luyện một cách đúng nghĩa.

Bài viết đề xuất một số biện pháp để tăng cường tính thực hành cho SV:

- Tổ chức cho SV xuống các trường PT sớm hơn, ngay từ năm thứ nhất. Có thể không cần phải tổ chức quy mô như các đợt kiến tập, thực tập mà định hướng cho các khoa, từ các khoa triển khai tới các lớp cụ thể về việc đăng kí kết nghĩa với các trường PT gần trường sư phạm; làm việc với ban

giám hiệu các trường PT cho SV về trường tham gia làm công tác chủ nhiệm, tham gia dự giờ, sinh hoạt với nhóm, tổ chuyên môn; nhưng chưa cho SV tham gia dạy thử trên đối tượng học sinh; không đặt ra vấn đề có giáo viên hướng dẫn. Các hoạt động này không cần phải nhận xét, đánh giá, cho điểm, chỉ cần SV báo cáo diễn biến và kết quả công việc hoặc đưa ra các tình huống giáo dục mà mình gặp để nhóm, tổ SV cùng tham gia xử lý, rút kinh nghiệm. Tất cả các hoạt động này nhằm giúp các nhóm SV chủ động sắp xếp thời gian, làm sao để không ảnh hưởng đến việc học các môn học khác. Điều này hoàn toàn có thể thực hiện được vì SV thông thường chỉ phải lên lớp một buổi trong ngày. Các đợt đi xuống các trường PT như thế có thể không cần quy định ngày kết thúc. Ngày kết thúc phụ thuộc vào ý định của nhóm SV, phụ thuộc vào thỏa thuận giữa giáo viên chủ nhiệm và SV, giảng viên phụ trách nắm tình hình thông qua nhóm trưởng SV;

- Tại trường ĐHSP, nên phân chia SV thành các nhóm nhỏ hoặc vẫn duy trì các nhóm tham gia sinh hoạt ở trường PT. Giảng viên tùy vào nội dung môn mình phụ trách để đưa ra các vấn đề, các tình huống hoặc tổ chức cho SV nghĩ ra các vấn đề, các tình huống khác để suy nghĩ tìm ra các phương án giải quyết. Các vấn đề, các tình huống có thể là việc khai thác sách giáo khoa như thế nào cho hợp lý, là cách trình bày bảng thể nào cho khoa học, diễn đạt trước một tập thể làm sao cho khỏi lúng túng, nói năng thế nào cho lưu loát, xử lý một em học sinh có thái độ vô lễ thì phải như thế nào? v.v... Bước sang năm thứ ba, thứ tư có thể tổ chức cho SV tập giảng, chọn SV ưu tú để giảng mẫu, giảng viên giảng mẫu, nhóm, tổ góp ý xây dựng, rút kinh nghiệm.

Chuẩn bị kĩ cho SV ngay từ năm thứ nhất như trên chắc chắn đến các đợt kiến tập, thực tập ở những năm sau, SV sẽ bớt lúng túng, bỡ ngỡ; thậm chí còn phát huy tính chủ động, sáng tạo trong công tác giảng dạy cũng như công tác chủ nhiệm và các hoạt động giáo dục khác tại trường PT.

6. Phải xây dựng được chương trình khung mang tính đặc thù cho từng khoa và bộ môn

Hiện tại, trong trường ĐHSP Hà Nội, hầu hết các khoa đều chưa có chương trình rèn luyện NVSP riêng của khoa mình. Giảng viên tổ Phương pháp dạy học hoàn thành phần việc của mình theo kinh nghiệm riêng của mỗi cá nhân. Ai có thể mạnh nào thì thể hiện thế mạnh ấy và kết cục dẫn

đến là SV không được rèn luyện một cách bài bản các kĩ năng NVSP cần thiết trước khi xuống trường PT thực tập. Thiết nghĩ, muốn thực hiện được điều này, nhà trường phải có định hướng chỉ đạo các khoa xây dựng chương trình và phải có sự giám sát, quản lí trong quá trình thực hiện.

7. Phải xây dựng được phòng rèn luyện nghiệp vụ sư phạm đủ tiêu chuẩn

Phòng NVSP là môi trường, là không gian để SV rèn luyện, thực hành các kĩ năng đã được tiếp thu trên cơ sở lí thuyết. Mỗi khoa tối thiểu phải có một phòng NVSP. Ở đây có hai điều kiện: có phòng rèn luyện NVSP và phòng rèn luyện NVSP phải đảm bảo tiêu chuẩn. Học lí thuyết, SV có thể học chung một lớp đồng. Nhưng triển khai thực hành, chắc chắn phải chia thành các nhóm nhỏ. Điều kiện thực hành cũng khác so với trên lớp học lí thuyết. Nếu như học lí thuyết, giảng viên có thể chỉ cần bảng, bút hoặc phấn, đầy đủ hơn là máy chiếu, màn hình. Nhưng trong phòng NVSP, ngoài những điều kiện tối thiểu trên, phải cần thêm: máy móc (máy tính, máy chiếu, trang thiết bị nghe nhìn...); đồ dùng thí nghiệm, đồ dùng rèn luyện kĩ năng (đàn, đồ dùng vẽ, thiết bị thí nghiệm...); máy ảnh, máy quay, ghi băng hình, camera... hồ sơ, sổ sách, tư liệu, tài liệu tham khảo, bản đồ, sách giáo khoa, sách giáo viên... Quan sát phòng NVSP đủ tiêu chuẩn với các trang thiết bị cần thiết, giúp cho người dạy, người học cảm giác hưng phấn, sẵn sàng cho việc dạy – học có hiệu quả.

8. Đổi mới các đánh giá hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sư phạm thường xuyên cho sinh viên

Một nguyên nhân khiến cho SV chưa có ý thức tự chủ, tự giác trong rèn luyện NVSP thường xuyên là cách quản lí, cách đánh giá của khoa, của trường. Tất cả các hoạt động rèn luyện, thực hành, xuống trường PT thực hành để dự giờ, dự các tiết sinh hoạt ngoài giờ lên lớp, tuần lễ rèn luyện NVSP đều được đánh giá bằng hình thức điểm danh và viết bài thu hoạch. Và kết quả của bài thu hoạch cũng không có giá trị. Chính vì vậy, SV càng có ý thức rằng hoạt động này không quan trọng, và tìm đủ mọi cách để “lọt lưới”: bỏ dự giờ, bỏ tiết.

Nhà trường nên dành cho hoạt động rèn luyện NVSP thường xuyên nhiều hơn 1 tín chỉ với thời lượng 15 tiết và cũng nên lấy điểm một cách chính thống như các học phần khác.

Kết luận

Tóm lại, vấn đề nâng cao chất lượng rèn luyện NVSP thường xuyên cho SV là một vấn đề lớn, đòi

hỏi sự nỗ lực tổng hợp của các nhà quản lí, các nhà khoa học, các giảng viên trực tiếp đứng lớp, đặc biệt đòi hỏi sự nỗ lực tự thân của SV. Nếu các vấn đề nêu trên được triển khai và thực hiện tốt, chắc chắn sẽ góp phần không nhỏ trong việc thực hiện thành công nhiệm vụ lớn: đào tạo SV sư phạm trở thành những giáo viên có trình độ chuyên môn vững vàng, có vốn tri thức sư phạm, kĩ năng sư phạm phong phú, có tinh thần độc lập, tự chủ, sáng tạo trong giảng dạy cũng như trong việc xử lí các tình huống giáo dục nói chung. Các giáo viên được đào tạo với "chất lượng" như vậy sẽ là một nguồn lực mạnh, góp phần không nhỏ đưa sự nghiệp giáo dục nước nhà sớm hội nhập với khu vực và quốc tế.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Nguyễn Đình Chính, *Nhiệm vụ sư phạm – vấn đề lớn của các trường sư phạm hiện nay*, Công tác khoa giáo, tháng 11/1994.
2. Trần Bá Hoàn, *Định hướng tích hợp đào tạo chuyên môn và nghiệp vụ trong các giáo trình ở Đại học Sư phạm*, Nghiên cứu giáo dục, số 11/2000.

3. Phạm Minh Hùng, *Rèn luyện nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên – thực trạng và giải pháp*, Tạp chí Giáo dục, số 211, 4/2009.

SUMMARY

The article has proposed measures to enhance quality of in-service pedagogical drills in Hanoi National University of Education. The measures are suggested through common efforts made by educational managers, scientists, classroom lecturers and students themselves. From the point of view of management, this would mean the overall guidance provided on developing the frame curriculum for pedagogy discipline as well as the specialized curricula for respective specializations and subjects. In addition, it is important to make investments in physical infrastructure and equipment to accommodate professional training... If these measures are taken in a systemic and consistent manner, it is certain that effectiveness and efficiency of in-service pedagogical drills in Hanoi National University of Education will be significantly increased.

MỘT SỐ YÊU CẦU VỀ NĂNG LỰC...

(Tiếp theo trang 44)

thì người đánh giá GD càng thuận lợi cho công tác của mình.

4. Một số kiến nghị

- Cần kiện toàn, cải tiến hệ thống đánh giá theo hướng đồng bộ từ Trung ương cho đến địa phương;
- Đẩy mạnh tiến trình đổi mới căn bản và toàn diện hệ thống GD;
- Chú trọng hơn nữa đến bồi dưỡng, phát triển năng lực đánh giá cho giáo viên ngay từ khi học trong trường sư phạm; tích hợp năng lực đánh giá với các năng lực nhận thức và năng lực chuyên môn khác xuyên qua nhiều môn học;
- Đẩy mạnh nhiều nghiên cứu chuyên sâu về đánh giá GD;
- Có chính sách phát triển khoa học đánh giá ở Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngô Cương (2001), *Cơ sở đánh giá giáo dục hiện đại*, NXB Học Lâm.
2. Nguyễn Hữu Châu (2005), *Những vấn đề cơ bản về chương trình và quá trình dạy học*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

3. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Tài liệu hướng dẫn đánh giá ngoài*, Hà Nội.

4. Trần Thị Bích Liễu (2004), *Đánh giá chất lượng giáo dục: Nội dung, phương pháp, kĩ thuật*, NXB Đại học sư phạm.

5. Nguyễn Anh Thuấn (2010), *Văn hóa đánh giá giáo dục: Nội dung, giải pháp*, Tạp chí KHGD.

SUMMARY

Stating that educational evaluation is a process of judging the value of education through collecting, processing and analyzing information in a systemic and comprehensive manner, with an end goal to enhance quality of education, the author has focused on discussing the fundamental requirements for the person in charge of educational evaluation, including, for instance, requirements in respect of political qualities and professional ethics; professional expertise; special requirements such as a firm understanding of evaluation science, organizational ability, competence to develop evaluation instruments, capacity to design evaluation activities...and many other such competences.