

GIẢI PHÁP NÂNG CAO NĂNG LỰC NGHIỆP VỤ SỰ PHẠM CHO GIÁO SINH

○ PGS. TS. NGUYỄN VĂN KHÔI*

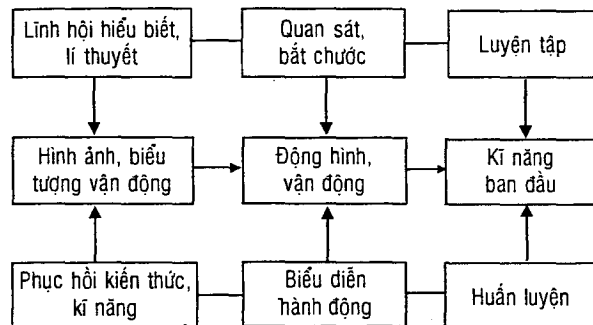
Năng lực nghiệp vụ sự phạm (NVSP) được phát triển trong suốt cả cuộc đời hoạt động nghề nghiệp của giáo viên (GV); trong đó giai đoạn đào tạo (ĐT) ban đầu ở các trường sư phạm (cơ sở giáo dục có ĐTGV) giữ vai trò nền tảng. Vấn đề đặt ra đối với các trường sư phạm là làm thế nào để khẳng định được rằng: người được ĐT về NVSP sẽ dạy học (DH)/giáo dục học sinh (HS) tốt hơn người không được ĐT về nội dung này? Có thể có nhiều cách tiếp cận để trả lời câu hỏi trên (từ góc độ ĐT, từ góc độ sử dụng GV, từ góc độ quản lý giáo dục,...). Bài viết này chủ yếu đứng trên góc độ ĐT, tuy nhiên, các giải pháp đề xuất có thể liên quan đến sử dụng và quản lý đội ngũ GV phổ thông hiện nay.

1. Quan niệm NVSP. Có thể hiểu *ngành* vụ là «công việc chuyên môn của một nghề»; *sự phạm* là «khoa học về giảng dạy và giáo dục trong nhà trường». Vậy «NVSP» là công việc chuyên môn của nghề DH. Trong lĩnh vực GD-ĐT, NVSP là khoa học về công việc chuyên môn của nghề DH.

1) *Khái niệm năng lực NVSP*. *Năng lực NVSP* là thuật ngữ được dùng nhiều nhưng cũng chưa được định nghĩa tường minh trong các từ điển. Chuẩn nghề nghiệp GV THCS, GV THPT quy định 6 tiêu chuẩn; trong đó phân ra 5 loại năng lực có liên quan đến năng lực NVSP: 1) Năng lực tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; 2) Năng lực DH; 3) Năng lực giáo dục; 4) Năng lực hoạt động chính trị, xã hội; 5) Năng lực phát triển nghề nghiệp. Như vậy, năng lực NVSP có thể được hiểu là *tổ hợp những kiến thức, kỹ năng, thái độ cần thiết để thực hiện thành công các công việc chuyên môn của nghề DH theo những tiêu chuẩn, tiêu chí đặt ra đối với từng công việc đó*.

2) *Quy trình phát triển năng lực NVSP*. Để hình thành và phát triển năng lực NVSP, cần hình thành và phát triển các kỹ năng cụ thể cấu thành nên năng lực NVSP. Có nhiều kỹ năng cụ thể về NVSP và chúng được hình thành và phát triển

theo những quy luật nhất định, thường bắt đầu từ sự nhận thức (để thông hiểu về mục đích, cơ chế, tiến trình, ý nghĩa...) và kết thúc được biểu hiện ở hành động cụ thể. Có thể mô tả tóm tắt quá trình này như sơ đồ sau:



Sơ đồ trên cho thấy, quá trình hình thành kỹ năng ban đầu có thể gồm ba giai đoạn: - Giai đoạn lĩnh hội hiểu biết nhằm phục hồi những tri thức đã có, làm cho nó có khả năng sẵn sàng áp dụng vào tình huống cụ thể một cách tích cực. Kết quả của giai đoạn này là sự hiểu biết và trên cơ sở đó hình thành biểu tượng vận động, bao gồm nhận thức về mục đích, nhiệm vụ và trình tự các động tác cần thực hiện. Tương ứng với giai đoạn này, GV phải định hướng, tạo động cơ, nhu cầu học tập và trang bị hiểu biết cần thiết cho HS.

- Giai đoạn tạo dựng động hình vận động nhằm chuyển biểu tượng vận động thành các vận động vật chất (động tác, cử động...). Những vận động này còn mang nhiều dấu ấn của biểu tượng vận động nên được gọi là động hình vận động. Động hình vận động này có được nhờ sự quan sát, tái hiện và bắt chước một cách có ý thức những động tác đang và đã có trước đây. Tương ứng với giai đoạn này, GV cần làm mẫu (trình diễn) động tác để HS quan sát.

- Giai đoạn hình thành kỹ năng ban đầu; ở giai đoạn này, kỹ năng được hình thành dần dần nhờ sự tái hiện, lặp đi lặp lại nhiều lần những

* Trường Đại học sư phạm Hà Nội

động hình đã có kết hợp với việc phân tích, tự đánh giá và điều chỉnh vận động (luyện tập). Do đó, trong giai đoạn này GV cần tổ chức huấn luyện cho HS.

Hình thành kĩ năng ban đầu là nhiệm vụ trung tâm của DH các môn NVSP. Việc phân tích con đường hình thành kĩ năng trên đây là cơ sở để xây dựng cấu trúc bài dạy cũng như xác định các phương pháp cụ thể cho DH thực hành có hiệu quả. Tiếp theo, các kĩ năng ban đầu này cần được củng cố và nâng cao thông qua các bài luyện tập tổng hợp và sáng tạo. Quá trình sư phạm trong đó giảng viên hướng dẫn giáo sinh (GS) luyện tập chính là huấn luyện. Để hình thành kĩ xảo cần hướng dẫn GS luyện tập qua các giai đoạn sau: - Giai đoạn làm quen, tạo ra biểu tượng rõ ràng về các hành động cần luyện tập; - Giai đoạn làm thử, nắm được hành động đúng (thực hiện đúng trình tự các động tác, hiểu được bản chất, ý nghĩa của hành động); - Giai đoạn cơ bản, đạt tới mức độ chính xác của hành động (loại bỏ các động tác thừa, tự điều chỉnh hành động...); - Giai đoạn tăng độ chính xác, độ nhanh, độ linh hoạt, giảm sự tham gia của ý thức; - Trong thực tế có những trường hợp, do suy yếu các đường liên hệ thần kinh tạm thời, do ức chế nào đó... mà sau giai đoạn cuối có thể mất sự tự động hoá trong một thời gian rồi sau đó lại được phục hồi.

Tóm lại, sự hình thành kĩ năng là một quá trình phức tạp, một quá trình chuyển hoá liên tục, biện chứng. Trên thực tế, các giai đoạn trên không thể tách bạch và phân chia có ranh giới rõ ràng. Trong khi giai đoạn này biểu hiện rõ thì đã có mầm mống của giai đoạn sau và vẫn còn các dấu ấn của các giai đoạn trước. Tuy vậy, trên thực tế giảng viên cũng cần nắm được một cách tương đối về các giai đoạn để tác động vào sự hình thành tay nghề của HS sao cho phù hợp.

Để quá trình luyện tập của GS có hiệu quả, giảng viên cần: - Làm cho GS hiểu rõ mục đích (mục đích bao trùm chung và mục tiêu từng phần của hành động) và cách thức tiến hành công việc (trình tự, cơ chế và kĩ thuật tiến hành các động tác, thao tác...); - Làm cho GS nắm vững những kiến thức liên quan cần thiết, đặc biệt là các biểu tượng, động hình vận động của hành động cần luyện tập. Đây là cơ sở để GS có hứng thú, biến nhiệm vụ thành nhu cầu, do đó các em tự giác luyện tập; - Tổ chức luyện tập với số lần thích

hợp, theo trình tự nâng cao dần yêu cầu của hành động (đúng, chính xác, nhanh...) với sự hỗ trợ của các thiết bị, dụng cụ tương ứng; - Tăng cường công tác kiểm tra (giảng viên), tự kiểm tra và điều chỉnh (GS), đặc biệt là quá trình trao đổi uốn nắn thường xuyên của giảng viên trong suốt quá trình luyện tập.

2. Giải pháp nâng cao năng lực NVSP cho GS. Căn cứ đề xuất giải pháp nâng cao năng lực NVSP cho GS là *Điều lệ trường THCS, trường THPT và trường phổ thông có nhiều cấp học* (ban hành kèm theo Quyết định số 07/2007/QĐ-BGDĐT ngày 02/4/2007 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT); 2) *Quy định chế độ làm việc đối với GV phổ thông* (ban hành kèm theo Thông tư số 28/2009/TT-BGDĐT ngày 21/10/2009 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT); 3) *Quy định Chuẩn nghề nghiệp GV THCS, GV THPT* (ban hành kèm theo Thông tư số 30/2009/TT-BGDĐT ngày 22/10/2009 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT); 4) *Chương trình khung giáo dục đại học khối ngành Sư phạm trình độ đại học* (ban hành theo Quyết định số 28/2006/QĐ-BGDĐT ngày 28/6/2006 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT); 5) Thực tiễn giáo dục phổ thông và đại học Việt Nam. Về những căn cứ nêu trên để phát triển năng lực NVSP cho GS cần áp dụng đồng bộ nhiều giải pháp (nhóm biện pháp) khác nhau.

1) *Đối với các cơ sở giáo dục ĐTGV.*

a) *Nghiên cứu, rà soát lại chương trình ĐT theo định hướng phát triển năng lực; trong đó chú trọng phân tích năng lực NVSP cho GS.* Năng lực NVSP của GS được coi như một trong những «chuẩn đầu ra» của các chương trình ĐT GV. Cần phân tích năng lực này thành các công việc/kĩ năng cụ thể; kết quả của việc phân tích này là lập được danh mục các kĩ năng NVSP. Từ danh mục này phải lập ra các bản hướng dẫn quy trình thực hiện cho từng kĩ năng đó (thông qua nghiên cứu các GV có kinh nghiệm trong thực tế); chỉ ra được các yêu cầu về kiến thức, kĩ năng và thái độ cụ thể có liên quan đến từng kĩ năng đó (xếp theo mức độ phải/cần/có thể được ĐT);

Liên kết và sắp xếp các kiến thức, kĩ năng và thái độ đó thành các môn học hoặc module/chủ đề (có thể có những chủ đề chung, cơ bản dành cho mọi GS, có những chủ đề phát triển, nâng cao hướng tới sự thành thạo các kĩ năng NVSP); Bố trí các môn học hoặc module /chủ đề vào kế hoạch ĐT của khóa học sao cho khả thi và hiệu quả nhất.

b) Tập trung xây dựng một số giáo trình cốt lõi về các môn học NVSP. Trong các giáo trình cốt lõi này, cần cập nhật những thành tựu nghiên cứu mới về Tâm lý học, Giáo dục học, Phương pháp DH bộ môn, Rèn luyện nghiệp vụ và đặc biệt là các phương thức thực hành nghề nghiệp theo hướng gắn với thực tế phổ thông. Ví dụ, theo hướng tiếp cận với «Chuẩn nghề nghiệp GV trung học»; có thể đề xuất một số kỹ năng NVSP sau: 1) Kỹ năng ứng xử với HS (thương yêu, tôn trọng, đối xử công bằng với HS, giúp HS khắc phục khó khăn để học tập và rèn luyện tốt); 2) Kỹ năng ứng xử với đồng nghiệp (đoàn kết, hợp tác, cộng tác với đồng nghiệp; có ý thức xây dựng tập thể tốt để cùng thực hiện mục tiêu giáo dục); 3) Kỹ năng tìm hiểu đối tượng giáo dục (có phương pháp thu thập và xử lý thông tin thường xuyên về nhu cầu và đặc điểm của HS, sử dụng các thông tin thu được vào DH, giáo dục); 4) Kỹ năng tìm hiểu môi trường giáo dục (có phương pháp thu thập và xử lý thông tin về điều kiện giáo dục trong nhà trường và tình hình chính trị, kinh tế, văn hoá, xã hội của địa phương, sử dụng các thông tin thu được vào DH, giáo dục); 5) Kỹ năng xây dựng kế hoạch DH (các kế hoạch DH được xây dựng theo hướng tích hợp DH với giáo dục thể hiện rõ mục tiêu, nội dung, phương pháp DH phù hợp với đặc thù môn học, đặc điểm HS và môi trường giáo dục; phối hợp hoạt động học với hoạt động dạy theo hướng phát huy tính tích cực nhận thức của HS); 6) Kỹ năng đảm bảo chương trình môn học (làm chủ kiến thức môn học, đảm bảo nội dung DH chính xác, có hệ thống, vận dụng hợp lý các kiến thức liên môn theo yêu cầu cơ bản, hiện đại, thực tiễn); 7) Kỹ năng thực hiện nội dung DH theo chuẩn kiến thức, kỹ năng và yêu cầu về thái độ được quy định trong chương trình môn học; 8) Kỹ năng vận dụng các phương pháp DH (theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động và sáng tạo của HS, phát triển năng lực tự học và tự duy của HS); 9) Kỹ năng sử dụng các phương tiện DH (làm tăng hiệu quả DH); 10) Kỹ năng tạo dựng môi trường học tập (dân chủ, thân thiện, hợp tác, cộng tác, thuận lợi, an toàn và lành mạnh); 11) Kỹ năng xây dựng, bảo quản, sử dụng hồ sơ DH theo quy định; 12) Kỹ năng kiểm tra, đánh giá kết quả học tập của HS (bảo đảm yêu cầu chính xác, toàn diện, công bằng, khách quan, công khai và phát triển năng lực tự đánh giá của HS; sử dụng kết quả kiểm tra đánh giá để điều

chỉnh hoạt động dạy và học); 13) Kỹ năng xây dựng kế hoạch các hoạt động giáo dục (kế hoạch các hoạt động giáo dục được xây dựng thể hiện rõ mục tiêu, nội dung, phương pháp giáo dục bảo đảm tính khả thi, phù hợp với đặc điểm HS, phù hợp với hoàn cảnh và điều kiện thực tế, thể hiện khả năng hợp tác, cộng tác với các lực lượng giáo dục trong và ngoài nhà trường); 14) Kỹ năng giáo dục qua môn học (thực hiện nhiệm vụ giáo dục tư tưởng, tình cảm, thái độ thông qua việc giảng dạy môn học và tích hợp các nội dung giáo dục khác trong các hoạt động chính khoá và ngoại khoá theo kế hoạch đã xây dựng); 15) Kỹ năng giáo dục qua các hoạt động giáo dục (thực hiện nhiệm vụ giáo dục qua các hoạt động giáo dục theo kế hoạch đã xây dựng); 16) Kỹ năng giáo dục qua các hoạt động trong cộng đồng (thực hiện nhiệm vụ giáo dục qua các hoạt động trong cộng đồng như: lao động công ích, hoạt động xã hội... theo kế hoạch đã xây dựng); 17) Kỹ năng vận dụng các nguyên tắc, phương pháp, hình thức tổ chức giáo dục HS (trong các tình huống sự phạm cụ thể, phù hợp đối tượng và môi trường giáo dục, đáp ứng mục tiêu giáo dục đề ra); 18) Kỹ năng đánh giá kết quả rèn luyện đạo đức của HS (chính xác, khách quan, công bằng và có tác dụng thúc đẩy sự phấn đấu vươn lên của HS); 19) Kỹ năng phối hợp với gia đình và cộng đồng (trong hỗ trợ, giám sát việc học tập, rèn luyện, hướng nghiệp của HS và góp phần huy động các nguồn lực trong cộng đồng phát triển nhà trường); 20) Kỹ năng tham gia các hoạt động chính trị, xã hội (trong và ngoài nhà trường nhằm phát triển nhà trường và cộng đồng, xây dựng xã hội học tập); 21) Kỹ năng tự đánh giá, tự học và tự rèn luyện (về phẩm chất chính trị, đạo đức, chuyên môn nghiệp vụ nhằm nâng cao chất lượng, hiệu quả DH và giáo dục); 22) Kỹ năng phát hiện và giải quyết những vấn đề nảy sinh trong thực tiễn hoạt động nghề nghiệp (đáp ứng những yêu cầu mới trong giáo dục).

Trong danh mục trên bao gồm tên kỹ năng (tương ứng với yêu cầu và điều kiện cần đạt được ở một nội dung cụ thể của mỗi tiêu chuẩn), phần trong ngoặc đơn thể hiện tiêu chí đánh giá các mức độ của mỗi kỹ năng.

(Xem tiếp trang 12)

ĐT.N mới để cung cấp lao động kĩ thuật cho DN rất lớn, chưa kể nhu cầu ĐT và ĐT lại cho số lao động hiện có.

Tuyển dụng lao động chất lượng cao đã trở thành một trong những điều kiện tiên quyết cho sự tồn tại và phát triển của DN. Nhiều DN, nhất là DN có đầu tư nước ngoài, đã nhập khẩu thiết bị, công nghệ tiên tiến, kĩ năng quản lí hiện đại, cho phép tăng năng suất lao động, nâng cao khả năng cạnh tranh của DN trên thị trường. Đặc biệt, trong thời kì toàn cầu hóa và hội nhập kinh tế quốc tế như hiện nay, các DN rất cần nhân lực chất lượng cao để đủ sức cạnh tranh trên thị trường trong nước và quốc tế. Đây là thách thức lớn đối với ĐT.N trong việc ĐT nhân lực có chất lượng phù hợp với công nghệ sản xuất hiện đại.

3. Thực trạng ĐT.N đáp ứng nhu cầu DN

a) Cơ cấu ngành nghề ĐT. Nhu cầu DN về nghề ĐT ngày càng đa dạng và phong phú. Những năm qua, ĐT.N đã đạt được những kết quả đáng khích lệ, góp phần tăng trưởng kinh tế - xã hội, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của DN về nhân lực. Mạng lưới các cơ sở dạy nghề phát triển khắp toàn quốc. Tính đến tháng 6 năm 2010, đã có 117 trường cao đẳng nghề, 294 trường trung cấp nghề và 739 trung tâm dạy nghề. Hệ thống ĐT.N đã từng bước điều chỉnh cơ cấu ngành nghề ĐT để phục vụ sản xuất, kinh doanh, dịch vụ; mở mới nhiều nghề ĐT mà DN cần, phục vụ cho việc chuyển dịch cơ cấu kinh tế và giải quyết việc làm cho người lao động.

Tuy nhiên, bên cạnh những kết quả ĐT.N đã đạt được, cơ cấu ngành nghề ĐT hiện nay vẫn chưa phù hợp với cơ cấu ngành nghề của thị trường lao động. Các cơ sở dạy nghề mới tập trung ĐT một số nghề phổ biến, dẫn đến tình trạng thiếu nhân lực ở một số nghề. Thông tin tuyển sinh hệ trung cấp nghề năm 2008 (2) cho thấy: trong số các nghề ĐT ở 25 trường trung cấp nghề tại TP. Hà Nội và tỉnh Bắc Ninh, Thái Bình (2 tỉnh có nền nông nghiệp phát triển): nghề hàn có 17 trường (68% số trường) tham gia ĐT; nghề điện công nghiệp: 12 trường (48%); nghề điện dân dụng: 11 trường (44%); nghề cắt gọt kim loại: 5 trường (20%). Thông tin tuyển sinh trình độ cao

đẳng nghề cho kết quả tương tự: các nghề có số lượng trường ĐT và đăng kí học nhiều nhất là điện công nghiệp (99/107 trường: 92,5%); hàn (93 trường: 86,9%); công nghệ ô tô (73 trường: 68,2%); điện dân dụng (55 trường: 51,4%). Trong khi đó, nhiều nghề, ví dụ: các nghề chế biến nông sản, khai thác, được rất ít hoặc không có trường ĐT. Cụ thể: tại 25 trường trung cấp nghề kể trên, chỉ có 1 trường (4%) ĐT.N chế tạo thiết bị cơ khí. Bắc Ninh và Thái Bình là 2 tỉnh khá mạnh về nông nghiệp ở miền Bắc nhưng không có trường nào đăng thông tin tuyển sinh ĐT.N chế biến lương thực, chế biến rau quả. Nếu như chúng ta mở rộng phát triển các DN chế biến nông sản và ĐT nhân lực cho các DN này thì sản phẩm nông nghiệp sẽ được chế biến kịp thời bằng những kĩ thuật công nghệ hiện đại, và nhờ đó, hiệu quả lao động ở nông thôn tăng, tỉ lệ lao động nông nghiệp thuần túy giảm.

b) Chất lượng ĐT. Theo đánh giá của 135 CBQL DN sử dụng nhân lực trình độ trung cấp nghề, thì chất lượng nhân lực qua ĐT.N đang làm việc tại DN như sau:

Bảng. Chất lượng nhân lực qua ĐT.N theo đánh giá của các CBQL DN (%)

TT	Nội dung đánh giá	Mức độ				
		Kém	Chưa đạt	Trung bình	Tốt	Rất tốt
1	Kiến thức	3,42	6,85	56,16	32,88	0,68
2	Kĩ năng	0,00	6,94	53,47	36,11	3,47
3	Thái độ nghề nghiệp	0,69	8,97	38,62	42,07	9,66
4	Kĩ năng giao tiếp	0,00	12,41	50,34	35,17	2,07
5	Kĩ năng làm việc theo nhóm	2,80	16,78	46,15	32,87	1,40
6	Kĩ năng thu thập và xử lí thông tin	1,38	12,41	54,48	30,34	1,38
7	Khả năng tổ chức sản xuất	0,68	15,07	54,11	27,40	2,74
8	Khả năng thích ứng với sự thay đổi của công nghệ	0,00	11,03	53,68	33,09	2,21

Bảng trên cho thấy: chất lượng nhân lực qua ĐT.N đang làm việc tại DN phần lớn đạt mức trung bình; kĩ năng nghề và thái độ nghề nghiệp của người lao động được CBQL DN đánh giá cao nhất, trong khi kĩ năng làm việc theo nhóm và kĩ năng thu thập, xử lí thông tin có tỉ lệ chưa đạt hoặc kém còn cao (19,58% và 13,79%).

Khi trả lời câu hỏi: «Sau bao nhiêu thời gian (tháng) làm việc thì nhân lực qua ĐT.N có thể đáp ứng được yêu cầu của DN?», 14,97% CBQL DN đã trả lời: phải mất dưới 3 tháng, 24,55%; từ 3 đến dưới 6 tháng, 31,14%; từ 6 đến dưới 12 tháng, và 29,34%; từ 1 năm trở lên. Như vậy, sau khi tốt nghiệp, đa số học sinh cần ít nhất 3 tháng mới đáp ứng được yêu cầu của DN. Để