

ĐA DẠNG HÓA HÌNH THỨC HỌC TẬP CỦA SINH VIÊN CÁC TRƯỜNG ĐẠI HỌC TRÊN ĐỊA BÀN THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

PHẠM ĐÀO TIÊN*

Ngày nhận bài: 17/09/2017; ngày sửa chữa: 19/09/2017; ngày duyệt đăng: 11/10/2017.

Abstract: This paper presents the real situation of the learning forms of students at universities in Ho Chi Minh City, drawn from a survey of 824 subjects at 5 universities. Based on this situation, the article proposed some measures to diversify experience learning forms. These measures of management of learning activities are given from school-based management approach with aim to improve the quality of student's learning management at universities.

Keywords: Experience learning form; school-based management; students' learning activity management

1. Đặt vấn đề

Quản lí (QL) giáo dục nói chung và QL giáo dục đại học (ĐH) nói riêng trong cơ chế thị trường đang là một vấn đề mới và còn tồn tại những bất cập. Trong bối cảnh đó, "QL dựa vào nhà trường" xuất hiện như một tất yếu. Đây là một quan điểm tiếp cận hiện đại trong QL giáo dục đã được áp dụng khá rộng rãi ở nhiều nước phát triển trên thế giới. QL dựa vào nhà trường là mô hình QL được dựa trên nguyên tắc nhà trường tự chủ về mọi mặt. Đặc biệt là trong hoạt động đào tạo cần huy động tới mức tối đa sự tham gia của cán bộ, giảng viên (GV), sinh viên (SV) và các lực lượng liên đới trong việc ra quyết định QL nhà trường nhằm phát huy truyền thống của nhà trường, đáp ứng nhu cầu người học, nâng cao chất lượng GD-ĐT.

Những năm qua, công tác QL hoạt động học tập (HĐHT) của SV của các trường ĐH trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh đã đem lại một số thành tựu nhất định nhưng trong quá trình QL tổ chức thực hiện còn nhiều hạn chế như: hệ thống tổ chức QL, đội ngũ cán bộ QL, những biện pháp QL, mối quan hệ giữa các phòng, ban chức năng trong công tác QL HĐHT của SV...; công tác QL chưa phát huy được tính tự chủ của nhà trường cũng như sự tham gia của các bên liên quan. Trước những yêu cầu của thực tế, công tác QL HĐHT của SV cần đồng bộ hơn, thống nhất hơn trong các biện pháp thực hiện. Đa dạng hóa hình thức học tập trải nghiệm của SV là một trong biện pháp QL HĐHT.

2. Thực trạng các hình thức học tập của SV các trường ĐH tại TP. Hồ Chí Minh

Theo số liệu nghiên cứu trên 824 khách thể điều tra (cán bộ QL, GV, SV) thuộc 5 trường ĐH trên địa bàn TP. Hồ Chí Minh (ĐH Công nghệ thông tin, ĐH Khoa học xã hội và Nhân văn, ĐH Văn Lang, ĐH Kinh tế TP. Hồ Chí Minh, ĐH Khoa học Tự nhiên TP.

Hồ Chí Minh) vào tháng 5/2016, thực trạng các hình thức học tập của SV như sau:

2.1. Hình thức học tập trong giờ lên lớp (bảng 1)

Bảng 1. Các hình thức học tập trong giờ lên lớp

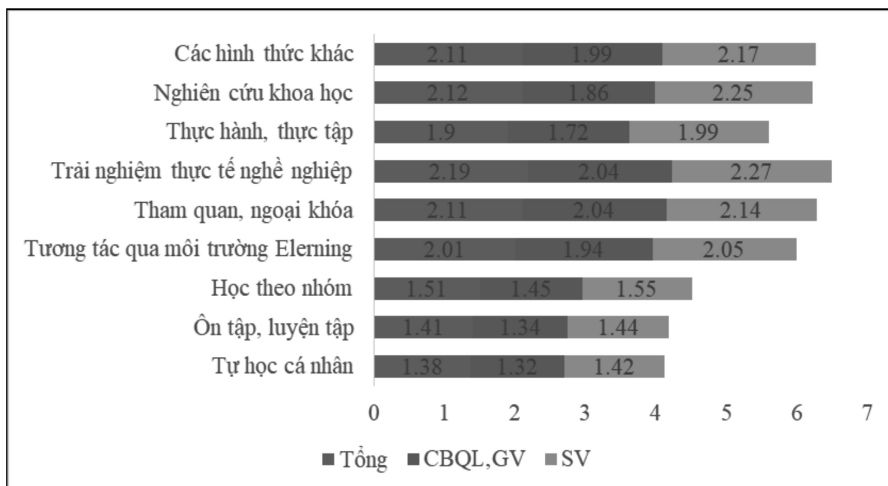
STT	Hình thức học tập trong giờ lên lớp	Tổng		CBQL, GV		SV		Sig
		ĐTB	S	ĐTB	S	ĐTB	S	
1	Nghe giảng	1,17	,387	1,08	,274	1,21	,428	0,000
2	Seminar bài học theo chủ đề	1,60	,568	1,53	,548	1,64	,575	0,006
3	Tương tác với bạn trong nhóm	1,45	,571	1,46	,553	1,45	,580	0,897
4	Tương tác với tài liệu và nội dung	1,40	,545	1,32	,519	1,45	,554	0,002
5	Tích cực suy nghĩ cá nhân	1,59	,613	1,56	,624	1,61	,607	0,281
6	Học theo hình thức đóng vai	2,06	,729	1,88	,740	2,15	,707	0,000
7	Học qua thí nghiệm, thực hành	1,85	,710	1,85	,695	1,85	,718	0,908

Chỉ có 2/7 hình thức học tập trên lớp được đánh giá ở mức độ thường xuyên, bao gồm: "học theo hình thức đóng vai" (ĐTB = 2,06) và "học qua thí nghiệm, thực hành" (ĐTB = 1,85). 5/7 hình thức học tập trên lớp được đánh giá ở mức độ ít/không thực hiện. Những con số nêu trên đã vẽ lên một bức tranh không sáng về thực trạng các hình thức học tập trong giờ lên lớp của SV. Những hình thức học tập phát huy tính tích cực của SV, mang lại hiệu quả cao đã không được triển khai đúng tầm với ý nghĩa lớn lao của nó.

2.2. Hình thức học tập ngoài giờ lên lớp qua 8 hình thức đóng và 1 hình thức mở (biểu đồ 1 trang bên).

0/8 hình thức học tập được đề xuất được đánh giá ở mức độ thường xuyên (tất cả các ĐTB đều <2,34). 5/8 hình thức được đánh giá ở mức độ ít thường xuyên (1,66<ĐTB <2,34). 3/8 hình thức được đánh giá ở mức độ không thực hiện, bao gồm: tự học cá nhân

* Trưởng Cán bộ quản lí giáo dục TP. Hồ Chí Minh



Biểu đồ 1. Các hình thức học tập ngoài giờ lên lớp

(ĐTB = 1,38); ôn tập, luyện tập (ĐTB = 1,41); học theo nhóm (ĐTB = 1,51). Hình thức được đánh giá về mức độ tần suất thực hiện cao nhất là hình thức “trải nghiệm thực tế nghề nghiệp” (ĐTB = 2,19). Hình thức được đánh giá ở mức độ thấp nhất, đó là “tự học cá nhân” (ĐTB = 1,38).

Qua số liệu về hình thức học tập trên lớp và ngoài giờ lên lớp, có thể thấy các hình thức học tập của SV không đa dạng; các hình thức học tập có tính chất tương tác, hợp tác để phát triển kĩ năng giao tiếp và làm việc nhóm cho SV chưa được quan tâm tổ chức thường xuyên. Để tìm hiểu nguyên nhân của thực trạng, chúng tôi phỏng vấn sâu các GV và thu được kết quả như sau: GV chưa thực sự quan tâm đến việc thiết lập các chủ đề seminar cho SV tự nghiên cứu và báo cáo; chưa quan tâm đến việc tổ chức các hoạt động học thông qua thí nghiệm, trải nghiệm thực tế, học hợp tác...

Nguyên nhân của thực tế trên là do chương trình quá nhiều kiến thức, không đủ quỹ thời gian để tổ chức các hoạt động cho SV; mặt khác, GV chưa dành nhiều thời gian cho việc thiết kế các chủ đề seminar, các dự án trải nghiệm cho người học, hạn chế về năng lực thiết kế, tổ chức hoạt động tự học cho SV. Như vậy, vấn đề đa dạng hóa các hình thức học tập phát huy tính chủ động, tích cực của SV cần phải được xem xét dưới nhiều góc độ. Bên cạnh đó, cần tăng cường sự tham gia của người học trong trải nghiệm thực tế nghề nghiệp để phát triển năng lực nghề của cá nhân, từ đó nâng cao chất lượng công tác QL HĐHT của SV.

Nghiên cứu thực trạng và tìm hiểu các nguyên nhân trên là cơ sở giúp nhà trường và GV có những tác động QL để đưa ra các biện pháp nâng cao chất lượng học tập và đa dạng hóa các hình thức học tập trải nghiệm

của SV các trường ĐH nhằm đạt được mục tiêu học tập đề ra.

3. Biện pháp đa dạng hóa hình thức học tập của SV

HĐHT trên quan điểm tiếp cận QL dựa vào nhà trường nhằm tăng sự tham gia, đảm bảo quyền lợi của các bên tham gia, đặc biệt là SV. Với thực trạng tổ chức HĐHT hiện nay trong các trường ĐH, nhà trường cần tạo sự

chuyển biến căn bản về hình thức tổ chức hoạt động này cho SV, từ truyền thụ lí thuyết tại lớp học sang trải nghiệm thực tế. Ngay cả đối với các HĐHT trải nghiệm cũng cần được đa dạng hóa dưới nhiều hình thức. Điều đó sẽ nâng cao hứng thú học tập cho SV, mỗi SV được trải nghiệm với nhiều tình huống thực tế.

Học tập trải nghiệm là hình thức học tập mới, thông qua các hoạt động thực tiễn do người học tham gia, người học sẽ trải nghiệm và tự rút ra cho mình những bài học, bồi dưỡng năng lực và phẩm chất. Hình thức học tập trải nghiệm là hình thức tổ chức hoạt động học tập theo hướng phát huy tính tích cực, chủ động, khả năng độc lập suy nghĩ, sáng tạo của người học, biến quá trình học tập thành quá trình tự học, học tập suốt đời.

Hình thức tổ chức HĐHT trải nghiệm phải phù hợp với nội dung chương trình, tính chất của từng bài học, phần học; phù hợp với đối tượng; gắn liền với việc phân bổ thời gian hợp lí, tương ứng, phù hợp. Để đa dạng hóa hình thức học tập trải nghiệm cho SV, các trường ĐH cần:

3.1. Tăng cường năng lực phương pháp giảng dạy theo hình thức HĐHT trải nghiệm cho GV. Nhiều người cho rằng trong hình thức học tập trải nghiệm, vai trò của GV sẽ giảm bớt. Nhưng Angela Passarelli và Garima Sharma, Trường ĐH Case Western Reserve University đã nghiên cứu ra một mô hình 4 chức năng mà một GV cần thực hiện, đó là:

- *Vai trò người hỗ trợ (Facilitator):* GV giúp SV bám sát kinh nghiệm cá nhân của họ và tự phát hiện vấn đề. GV sử dụng một phong cách quyết đoán nhưng thân thiện, ám áp để lôi cuốn sự yêu thích của SV, động lực bên trong và kiến thức bản thân (self-

knowledge) bằng hội thoại nhóm nhỏ, tạo ra mối quan hệ cá nhân với SV.

- *Vai trò chuyên gia bộ môn (Subject Expert):* Trong vai trò này, GV giúp SV tổ chức và kết nối những phản ánh của họ về kiến thức dựa trên các vấn đề của môn học. Phong cách của GV ở đây là có thẩm quyền, phản ánh. GV dạy bằng ví dụ, làm mẫu và khuyến khích SV tư duy phản biện khi SV tổ chức và phân tích một cách hệ thống kiến thức môn học. Các kiến thức này được truyền tải qua bài giảng và giáo trình, tài liệu.

- *Vai trò thiết lập và đánh giá tiêu chuẩn (Standard-setter/evaluator):* Đóng vai trò là người thiết lập và đánh giá tiêu chuẩn, GV giúp SV nắm vững được kiến thức và kĩ năng để đáp ứng các yêu cầu học. GV sử dụng một phong cách định hướng kết quả mục tiêu, tạo ra các hoạt động cho SV để đánh giá việc học.

- *Vai trò huấn luyện viên (Coach):* Trong vai trò là huấn luyện viên, GV giúp SV áp dụng kiến thức để đạt được các mục tiêu của mình. GV sử dụng phong cách khuyến khích, hợp tác, thường làm việc 1-1 với từng cá nhân để giúp SV học từ những trải nghiệm trong ngữ cảnh đời sống. GV hỗ trợ SV trong việc lập ra các kế hoạch phát triển cá nhân và cung cấp các cách thức nhận phản hồi từ phần vừa thực hiện.

3.2. Tổ chức HĐHT trải nghiệm cần được đa dạng hóa dưới các hình thức:

- *Trải nghiệm trong môn học* (thực chất là một hình thức tổ chức dạy học, giúp SV biết liên hệ, vận dụng kiến thức môn học vào giải quyết các vấn đề trong cuộc sống).

- *Tổ chức hoạt động giáo dục độc lập.* Khi phân chia các loại "trải nghiệm", tùy theo các loại trải nghiệm mà GV, các nhà QL, người phát triển chương trình thiết kế các chương trình HĐHT trải nghiệm phù hợp. Trải nghiệm không nhất thiết phải đưa SV ra ngoài trường, tới các doanh nghiệp, các cơ sở thực hành thực nghiệm. Có rất nhiều hình thức giúp SV trải nghiệm ở các cấp độ, trong đó cấp độ cao nhất chính là sáng tạo.

Trong các nghiên cứu tâm lí học, các chuyên gia đã phân chia hoạt động trải nghiệm của con người thành các dạng: trải nghiệm vật chất; trải nghiệm tinh thần; trải nghiệm tình cảm; trải nghiệm tâm thần; trải nghiệm xã hội; trải nghiệm chủ quan; trải nghiệm mô phỏng. Tùy vào điều kiện từng nhà trường, đặc thù của mục đích, nội dung học tập mà tổ chức các HĐHT trải nghiệm tương ứng với các dạng nêu trên. Hiện tại, HĐHT trải nghiệm cho SV có thể diễn ra dưới nhiều hình thức khác nhau như: thực tập tại

doanh nghiệp, đi tham quan học tập, mùa hè xanh... Một ví dụ minh họa cho việc tổ chức HĐHT trải nghiệm cho SV, đó là tổ chức "Ngày hội khoa học". Đến với Ngày hội, SV sẽ có cơ hội được trải nghiệm rất nhiều hoạt động hấp dẫn diễn ra ở các không gian trong trường. SV có cơ hội tìm hiểu nhiều nhất về các nghiên cứu khoa học của trường, hoạt động học thuật, sáng tạo của các Câu lạc bộ học thuật và các tổ chức hội trực thuộc Hội SV trường được tổ chức bởi chính các bạn SV của trường. SV được tham gia, tìm hiểu các gian hàng khoa học; tham quan, thực hành tại các phòng thí nghiệm, phòng học trực thuộc các khoa, tham dự tọa đàm với nhiều chủ đề. Bên cạnh đó, Ngày hội còn có các gian hàng tư vấn việc làm, triển lãm các sản phẩm, máy móc và mô hình khoa học đặc trưng của các khoa. Cảnh khu vực các khoa là sân chơi khoa học vui với các trò chơi, thí nghiệm hấp dẫn do Câu lạc bộ trực thuộc Hội SV trường tổ chức.

3.3. Chỉ đạo việc đa dạng hóa các hình thức tổ chức HĐHT trải nghiệm cho SV:

- Nhà trường ban hành văn bản chỉ đạo hướng dẫn các khoa chuyên môn, các phòng ban liên quan xây dựng kế hoạch hoạt động năm học, lưu ý các hoạt động thực hành tại xưởng, thực tế tại doanh nghiệp, thực tập...

- Nhà trường ban hành các quy định về tài chính hỗ trợ cho việc tổ chức các HĐHT trải nghiệm.

- Việc chỉ đạo của các cấp QL trong nhà trường cần phải triển khai theo quy trình: + *Thứ nhất*, cần phải đánh giá nhu cầu của SV để thiết kế hoạt động. Ở đây, nhà trường phải tìm cách dung hòa được giữa nhu cầu SV và sự định hướng của GV, cán bộ QL; + *Thứ hai*, việc SV tham gia như thế nào trong tất cả các khâu; + *Thứ ba*, đánh giá. Trong đó phải ưu tiên việc tự đánh giá: SV tự đánh giá việc làm của mình, bảo vệ thành quả mình làm được, và SV đánh giá chéo đối với SV.

3.4. Kiểm tra, đánh giá việc thực hiện đa dạng hóa các hình thức tổ chức hoạt động học tập trải nghiệm cho SV:

- *Nội dung kiểm tra, đánh giá* không chỉ là việc đo đếm định lượng SV đã được tham gia bao nhiêu hình thức học tập trải nghiệm và mỗi hình thức tham gia bao nhiêu lần. Điều quan trọng là cần đánh giá phẩm chất và năng lực thực hiện của SV sau các đợt học tập trải nghiệm.

- *Hình thức kiểm tra, đánh giá:* tổ chức thi tay nghề,

viết bài thu hoạch, tạo sản phẩm... sau mỗi kì trải nghiệm.

4. Kết luận

Một trong những biện pháp để QL HĐHT đó là đa dạng hóa các hình thức học tập trải nghiệm của SV. Để thực hiện được điều đó, cần triển khai các biện pháp: tăng cường năng lực phương pháp giảng dạy theo hình thức HĐHT trải nghiệm cho GV; xác định và tổ chức thực hiện các hình thức học tập trải nghiệm trong nhà trường; ban hành các văn bản chỉ đạo việc đa dạng hóa; tổ chức kiểm tra, đánh giá.

Để triển khai hiệu quả các biện pháp nêu trên, cần có những điều kiện nhất định: - Sự quyết tâm cao của đội ngũ cán bộ QL, GV và SV; trong đó, đặc biệt quan trọng là Hội đồng quản trị và Ban Giám hiệu nhà trường trong đổi mới hình thức tổ chức dạy học, nhất là dạy học theo hình thức trải nghiệm; - Mỗi người cán bộ QL, GV và SV cần nhận thức sâu sắc vai trò và trách nhiệm của mình, tích cực tham gia vào quá trình đổi mới hình thức tổ chức dạy học; - Vấn đề đổi mới hình thức tổ chức hoạt động học tập tập cho SV cần đồng bộ với các nội dung khác trong quá trình tổ chức hoạt động học tập; - Cần trang bị cơ sở vật chất đáp ứng yêu cầu

dạy và học. Tăng cường các điều kiện tự học như ánh sáng, quạt mát, phòng học... Chuẩn bị các điều kiện cơ sở vật chất cho hoạt động thử nghiệm, thực hành...; Cuối cùng, HĐHT trải nghiệm ngoài lớp thường tốn kém nhiều kinh phí hơn các hình thức học tập trên lớp, vì vậy cần huy động sự tham gia của nhiều lực lượng, đặc biệt là các doanh nghiệp. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Yin Cheong Cheng (2001). *New vision of SBM Globalization, localization and Industrilization*. The First national conference on SBM organized by the Ministry of Education of the Israel Government.
- [2] Trần Thị Hương (2014). *Giáo dục học đại cương*. NXB Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh
- [3] Ban Chấp hành Trung ương. *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*.
- [4] Nguyễn Thị Tính (2015). *Tiếp cận hiện đại trong quản lí giáo dục*. NXB Đại học Thái Nguyên.
- [5] Bộ GD-ĐT (2015). *Kiểm yếu hội thảo nâng cao năng lực đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lí giáo dục các trường sư phạm đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục phổ thông*.

Thực trạng các nguồn lực...

(Tiếp theo trang 120)

2.2.4. Nhóm giải pháp chung

- Hoàn thiện hệ thống văn bản quy định có liên quan đến Trung tâm để làm cơ sở pháp lí cho hoàn thiện và hoạt động của trung tâm.

- Phân công trách nhiệm rõ ràng giữa các đơn vị (các đội trong trung tâm) cũng ảnh hưởng đến chất lượng, hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng đối với CBCS.

- Thường xuyên tiến hành kiểm tra, rà soát đánh giá về tổ chức và hoạt động của các trung tâm.

- Nâng cao nhận thức của lãnh đạo Cảnh sát PCCC về vị trí vai trò của trung tâm cho thực sự đầy đủ, thấy được sự cần thiết, tầm quan trọng của trung tâm để có chỉ đạo quyết liệt về mọi mặt (nội dung các giải pháp trên).

3. Kết luận

Trên đây là các giải pháp để nâng cao hiệu quả QL nguồn lực GD tại các trung tâm. Tuy nhiên, trong điều kiện của từng địa phương và của đất nước, có thể chưa thực hiện đồng thời các giải pháp ngay được mà cần phải xây dựng kế hoạch thực hiện theo từng giai đoạn sao cho phù hợp. □

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Công an. *Chỉ thị số 13/CT-BCA của Bộ trưởng Bộ Công an về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục đào tạo trong lực lượng Công an nhân dân*.
- [2] Bộ Công an (2008), *Quyết định số 1471/QĐ-BCA (H11) ngày 03/9/2008 về phê duyệt nhiệm vụ thiết kế công trình trung tâm thuộc Công an tỉnh, thành phố trực thuộc Trung ương*.
- [3] Bộ Công an (2012), *Quyết định số 9596/QĐ-X11 ngày 17/10/2012 về Tổ chức bộ máy, biên chế của Trung tâm huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ thuộc Công an, Cảnh sát phòng cháy và chữa cháy địa phương*.
- [4] Bộ Công an (2016). *Báo cáo số 14224/X11-X14, ngày 28/11/2016 về tổng kết công tác đào tạo, bồi dưỡng và huấn luyện của các trung tâm huấn luyện và bồi dưỡng nghiệp vụ Công an, Cảnh sát phòng cháy và chữa cháy các đơn vị năm 2016 và phương hướng nhiệm vụ công tác năm 2017, Cần Thơ*.
- [5] Trần Kiểm (2008). *Khoa học quản lí giáo dục - Một số vấn đề lí luận và thực tiễn*. NXB Giáo dục, Hà Nội.
- [6] Trần Kiểm (2016). *Những vấn đề cơ bản của Khoa học quản lí giáo dục*. NXB Đại học Sư phạm.
- [7] Paul Hersey - Ken Blanc Hard (1995). *Quản lí nguồn nhân lực*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [8] Nguyễn Bá Dương (2004). *Những vấn đề cơ bản của khoa học tổ chức*. NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.