

BÀN THÊM VỀ VAI TRÒ CỦA NGƯỜI THẦY TRONG ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC THEO HỌC CHẾ TÍN CHỈ

Nguyễn Duy Mộng Hà

*Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn,
Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh*

TÓM TẮT

Trong đổi mới phương pháp dạy học theo hướng phát huy tính tích cực, sáng tạo của người học, người thầy phải chuyển từ vai trò truyền thụ kiến thức sang vai trò hướng dẫn, hỗ trợ và cố vấn học tập. Bên cạnh năng lực xây dựng/thiết kế chương trình, sử dụng phương tiện, thiết bị dạy học, người thầy cần nắm bắt các chiến lược/phương pháp dạy học hiệu quả, nắm bắt được nhu cầu của người học để tổ chức, quản lý quá trình học tập của sinh viên, khuyến khích sinh viên tích cực nâng cao năng lực nhận thức và tư duy, chỉ dẫn và giúp đỡ sinh viên phát triển các kỹ năng học tập độc lập và tự quyết định mục tiêu của bản thân. Người thầy đóng vai trò chuyển giao tri thức thông qua sự tiếp nhận một cách chủ động của người học.

Từ khóa: *phương pháp giảng dạy, người thầy, học chế tín chỉ*

*

1. Vấn đề đặt ra từ học chế tín chỉ

Học chế tín chỉ đặt ra yêu cầu rất cao về việc tự học cùng với sự tích cực chủ động của người học trong học tập. Ngoài ra, thời đại bùng nổ thông tin, tốc độ và cạnh tranh trên toàn cầu đòi hỏi tính sáng tạo của nguồn nhân lực nhằm có thể thích ứng và phát triển. Để hỗ trợ người học phát huy tính tích cực sáng tạo, vai trò của người thầy là rất quan trọng. Hiện nay, ngày càng nhiều giảng viên ở nước ta bắt đầu từng bước đổi mới phương pháp giảng dạy bằng các hình thức như tổ chức cho sinh viên làm việc nhóm... và sử dụng phương tiện dạy học hiện đại như bài giảng điện tử, Internet... Tuy nhiên, đôi khi hiệu quả giảng dạy vẫn chưa cao, sinh viên vẫn còn thụ động. Đây là những điều kiện cần và đủ hay là những yếu tố tác động quan trọng đến sự đổi mới thành

công của phương pháp dạy học tích cực của người thầy? Và làm sao để có thể phát triển đồng bộ các yếu tố này nhằm dẫn đến hiệu quả cao nhất trong dạy học tích cực?

2. Những yếu tố liên quan đến vai trò của người thầy trong đổi mới phương pháp theo học chế tín chỉ

Đổi mới phương pháp giảng dạy theo học chế tín chỉ trước tiên phải đi từ chính chủ thể của hành động dạy học - tức là từ *người thầy*. Có rất nhiều yếu tố liên quan đến người thầy mà có tác động đến hành vi đổi mới phương pháp giảng dạy như *lương tâm và trách nhiệm, ý thức và tư duy đổi mới, thái độ tích cực đối với việc đổi mới, mong muốn và quyết tâm đổi mới, năng lực, kinh nghiệm, thói quen đổi mới, yêu thích đổi mới sáng tạo...*

Làm sao để có thể nâng cao *nhận thức* và *năng lực* của người thầy là điều quan

trọng nhất, điều kiện cần và đủ đối với việc đổi mới giảng dạy. Nếu người thầy không muốn và đồng thời không có khả năng đổi mới phương pháp giảng dạy hướng về người học thì đương nhiên không có cách gì có thể đưa việc đổi mới vào thực tiễn hiệu quả được. Không những thế, nếu người thầy chỉ mong muốn mà không biết cách đổi mới hoặc có tiềm năng đổi mới nhưng không muốn phát huy và phát triển năng lực của mình thì cũng không dẫn đến hiệu quả gì. Như vậy, không nên chỉ đưa ra các phong trào, vận động tuyên truyền nhằm tác động “suông” đến lương tâm và trách nhiệm cũng như nhận thức của người thầy về tầm quan trọng của việc đổi mới phương pháp giảng dạy phát huy tính tích cực của người học mà còn nên tổ chức các khóa tập huấn, huấn luyện, tư vấn chia sẻ kinh nghiệm hiệu quả. Trong khi hiện nay, các yếu tố về đồng lương, chế độ đãi ngộ và điều kiện kinh tế khó khăn có tác động không nhỏ đến tâm huyết của người thầy.

Khả năng của người thầy ngoài năng lực chuyên môn còn có *năng lực xây dựng/thiết kế chương trình và nội dung giảng dạy, nắm bắt các chiến lược / phương pháp dạy học hiệu quả, năng lực giao tiếp, năng lực sử dụng phương tiện, năng lực về thông tin và truyền thông năng lực kiểm tra đánh giá sinh viên và khả năng tự đánh giá, năng lực tư vấn sinh viên, năng lực xử lý các tình huống sư phạm đa dạng...* Hàng loạt các điều kiện đặt ra đối với người giảng viên và có rất nhiều công cụ hỗ trợ mà người giảng viên cần phải học hỏi để giúp người học phát huy tối đa năng lực của mình (Davis, 2009). Để phát triển được các khả năng này người giảng viên cần có động cơ từ ý thức và sự

quyết tâm cao (động cơ bên trong) và cả từ những động cơ tác động từ bên ngoài. Dù động cơ nào đi chăng nữa, quá trình nâng cao và tự nâng cao năng lực của giảng viên là một quá trình dài nhiều khó khăn, đòi hỏi sự phấn đấu nỗ lực liên tục, điều kiện và môi trường học hỏi tích cực. Tuy nhiên, ý thức và năng lực tự học hỏi, tự phát triển của giảng viên bằng nhiều cách là quan trọng nhất.

Để nâng cao năng lực giảng dạy, giúp người học phát huy tính tích cực chủ động trong học tập, cần học cách đổi mới, cải tiến phương pháp giảng dạy cũng như các hình thức tổ chức hoạt động dạy học. Ở từng đề cương chi tiết, giảng viên cần xác định rõ mục tiêu đào tạo các kĩ năng, kể cả các kĩ năng mềm / ngoài chuyên môn theo đúng mục tiêu môn học. Từ đó, xác định rõ các phương thức giảng dạy hoặc phần nội dung của môn học hoặc các hoạt động trong và ngoài lớp học của sinh viên nhằm giúp họ đạt được các kĩ năng này. Chẳng hạn các bài tập dự án, nghiên cứu trường hợp, phương pháp học tập cộng đồng... là những phương pháp hay hình thức tổ chức dạy học có thể giúp sinh viên đạt được nhiều kĩ năng quan trọng và cần thiết của thế kỉ 21 như: làm việc nhóm, kĩ năng hợp tác, giải quyết vấn đề, óc quan sát, kĩ năng tư duy bậc cao như phân tích, tổng hợp, đánh giá, tư duy phê phán...

Trước tiên cần có các khóa tập huấn chuyên sâu và hiệu quả về các phương pháp và hình thức dạy học tích cực quan trọng ở bậc đại học mà có thể giúp sinh viên phát huy tính chủ động và các kĩ năng như: tổ chức học tập theo nhóm (group-based learning), dạy học dựa trên vấn đề (problem-based learning), giảng dạy thông qua thảo luận (teaching through discussion), nghiên

cứu tình huống (case study), học theo dự án (project-based learning), học tập cộng đồng (service learning), seminar, đóng vai, bản đồ tư duy (concept map), sử dụng các công cụ học tập mã nguồn mở, mô phỏng, sử dụng công trình nghiên cứu trong giảng dạy... [4: 20-48]. Thứ hai, giảng viên cần phát triển năng lực tư vấn cho sinh viên về học tập, tư vấn hướng nghiệp, hướng dẫn họ tham gia các hoạt động, chương trình ngoại khóa, chuyên đề, hướng dẫn thực tập, thực tế, hoạt động cộng đồng, học nhóm... ở nhiều đơn vị, cơ quan trong và ngoài trường.

Việc vận dụng các phương pháp giảng dạy giúp sinh viên rèn kỹ năng ngoài đã khó, việc đo lường, đánh giá các kỹ năng, nhất là kỹ năng ngoài chuyên môn, năng lực sáng tạo, giải quyết vấn đề của sinh viên còn phức tạp hơn do nhiều kỹ năng thường được đánh giá mang tính chủ quan hoặc do khó xây dựng và mất thời gian xây dựng các tiêu chí đánh giá. Việc tìm bằng chứng để đánh giá các kỹ năng ngoài chuyên môn phải thông qua nhiều công cụ, hình thức đánh giá khác nhau trong suốt quá trình, thường được tích hợp trong hồ sơ (Portfolio) hoặc thông qua quan sát. Thang cấp độ tư duy của Bloom ở các cấp độ biết, hiểu, vận dụng, phân tích, tổng hợp, đánh giá và sáng tạo và bảng đề mục (rubric) có thể hỗ trợ đáng kể trong việc này. Đây là những công cụ mà giảng viên cần được huấn luyện nhằm nâng cao hiệu quả dạy học vì sự đánh giá đúng mức và công bằng, hợp lý sẽ giúp sinh viên có cơ sở phát huy tối đa năng lực, tính tích cực học tập của mình.

Ngoài các yếu tố thuộc về người thầy, *môi trường học đường và nhà trường* cũng tác động đến việc đổi mới phương pháp giảng dạy. Hiển nhiên là môi trường, điều

kiện như các phương tiện, máy móc thiết bị, thư viện, phòng học, phòng lab, phòng thí nghiệm hiện đại... góp phần không nhỏ vào việc giúp giảng viên nâng cao hiệu quả dạy học và hỗ trợ việc đổi mới phương pháp dạy học. Ở nhiều trường đại học, các tổ chức đoàn, hội, trung tâm tư vấn hướng nghiệp, trung tâm bồi dưỡng đào tạo hay phát triển nguồn nhân lực, trung tâm E-learning, trung tâm học tập suốt đời, câu lạc bộ sinh viên/cựu sinh viên, câu lạc bộ ngoại ngữ/giáo dục/kỹ sư/khoa học trẻ... giúp sinh viên phát huy tính chủ động và có cơ hội phát triển nhiều kỹ năng mà không nhất thiết phải thông qua giảng viên. Tuy nhiên, về phía nhà trường, để tạo điều kiện hỗ trợ tối đa cho giảng viên phát huy năng lực giảng dạy của mình, ngoài việc đầu tư vào các khóa tập huấn dành cho giảng viên, việc nhà trường có các cơ chế thi đua khen thưởng, định hướng chiến lược, xây dựng hướng dẫn các tiêu chuẩn, tiêu chí về đánh giá năng lực giảng viên một cách cụ thể, sự hỗ trợ hiệu quả trong việc sắp xếp bố trí lớp học sao cho trình độ và sĩ số lớp học hợp lý... cũng là những yếu tố có vai trò quan trọng khích lệ tinh thần và định hướng phát triển cho giảng viên một cách thiết thực nhất, tức là tác động đến việc nâng cao ý thức và năng lực của giảng viên.

Sự quyết tâm của đội ngũ lãnh đạo để phát triển hoạt động đào tạo của đơn vị và sự phối hợp giữa tập thể giảng viên trong và ngoài khoa và giữa các khoa/bộ môn thì khả năng vận dụng và phát triển các phương pháp giảng dạy tích cực sẽ càng lớn. Định hướng phấn đấu để đáp ứng các yêu cầu của các tiêu chuẩn, tiêu chí chất lượng, trong đó có chất lượng của hoạt động giảng dạy cũng góp phần đưa việc đổi mới phương pháp vào

hiện thực. Ví dụ như tiêu chí 4.3 của *Bộ tiêu chuẩn kiểm định chất lượng các trường đại học cao đẳng* do Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành năm 2007 đã định hướng cho nhiều trường đại học rà soát và nâng cao hiệu quả giảng dạy qua việc tự đánh giá.

3. Mấy giải pháp kiến nghị

Qua việc phân tích các yếu tố liên quan đến người thầy nói riêng và nhà trường nói chung mà có tác động trực tiếp cũng như gián tiếp đến việc triển khai đổi mới phương pháp dạy học theo hướng tích cực hóa người học như trên, chúng tôi có một vài kiến nghị cụ thể dưới góc độ quản lý trường đại học như sau:

- Để nâng cao nhận thức của giảng viên, cần tổ chức nhiều hội thảo, hội nghị về bối cảnh giảng dạy ở trường đại học tiên tiến trên thế giới, tầm nhìn và chiến lược phát triển của trường cũng như những đòi hỏi của xã hội, thị trường lao động và các bên liên quan, sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nhu cầu nâng cao năng lực cạnh tranh của trường trong thời đại toàn cầu hóa. Từ đó, giảng viên sẽ càng thấy rõ yêu cầu đổi mới phương pháp giảng dạy là đòi hỏi cấp thiết mang tính sống còn, ảnh hưởng không những đến thương hiệu của nhà trường mà còn trực tiếp đến quyền lợi và nghĩa vụ của họ.

- Đặt trọng tâm ở việc thường xuyên tổ chức hoặc đề cử tham dự tập huấn về phương pháp dạy đại học tích cực theo học chế tín chỉ, phương pháp kiểm tra, đánh giá học tập, công tác cố vấn / tư vấn học tập... cho đội ngũ giảng viên của các trường đại học nhằm nâng cao hiệu quả của việc đào tạo và giúp sinh viên rèn luyện các kỹ năng, tính tích cực chủ động và sáng tạo, tư duy

độc lập. Các khoa / bộ môn cũng nên tổ chức sinh hoạt bộ môn về các chủ đề trên, chia sẻ kinh nghiệm về giảng dạy ở các loại hình lớp học khác nhau...

- Nhà trường cần có các bộ phận hoặc trung tâm chuyên trách về việc bồi dưỡng, huấn luyện năng lực sư phạm cho giảng viên, nhất là giảng viên trẻ (như *Trung tâm Phát triển dạy và học, Trung tâm Tư vấn dạy và học, Trung tâm E-learning, Trung tâm Học tập suốt đời, Trung tâm Chuyên nghiệp sư phạm, Trung tâm Nghiên cứu dạy học...*) như ở mô hình nhiều trường đại học ở nước ngoài.

- Các tài liệu, sách báo tạp chí, nguồn học liệu về đổi mới phương pháp giảng dạy, các bộ tiêu chuẩn, tiêu chí trong nước và quốc tế về đánh giá chất lượng giảng dạy... cũng nên được đầu tư và phân phối rộng rãi đến từng giảng viên.

- Cần có các chính sách, biện pháp, chế độ khen thưởng đãi ngộ, cơ chế, qui định phù hợp khuyến khích giảng viên tích cực đổi mới giảng dạy. Các hình thức như nêu gương giảng viên có thành tích dạy tốt thường xuyên được sinh viên hài lòng / đánh giá cao, giảng viên có nhiều sáng kiến đổi mới dạy học và tham gia chia sẻ kinh nghiệm giảng dạy, biên soạn tài liệu, bài viết khoa học về phương pháp giảng dạy... sẽ góp phần không nhỏ vào việc đổi mới giảng dạy. Việc động viên tinh thần qua hình thức nêu gương có khi quan trọng không kém việc khen thưởng vật chất.

- Vai trò tích cực của lãnh đạo các khoa / bộ môn cũng rất quan trọng: tạo môi trường đồng nghiệp thân thiện, chia sẻ, phân công giảng dạy hợp lý, kể cả công tác trợ giảng và cố vấn học tập, triển khai dự giờ và đánh giá

chéo hiệu quả, hướng dẫn các tiêu chí và yêu cầu đối với năng lực cụ thể của giảng viên... cũng sẽ góp phần thúc đẩy giảng viên tích cực học hỏi để nâng cao năng lực giảng dạy.

*

Mặc dù có rất nhiều yếu tố tác động đến hiệu quả của công tác đổi mới phương pháp giảng dạy nhằm giúp người học tích cực, chủ động trong học tập như đã trình bày ở trên, đó là còn chưa kể đến có thể còn cả yếu tố từ phía người học và từ những hạn chế bất cập trong giáo dục đào tạo từ bậc phổ thông ở nước ta, hai yếu tố cốt lõi là nhận thức và năng lực của giảng viên, kể đến là các yếu tố

từ phía nhà trường (cũng phần nào ảnh hưởng đến nhận thức và năng lực của giảng viên) cần được xem xét đúng mức để có những biện pháp tích cực từ phía nhà trường và bản thân giảng viên trong việc đào tạo hướng về lấy người học làm trung tâm thật sự. Hy vọng, các trường đại học ở nước ta sẽ ngày càng có nhiều cơ hội chia sẻ, học hỏi kinh nghiệm lẫn nhau để cùng nhau từng bước phát triển các phương pháp dạy học tích cực vì lợi ích của người học trong sự nghiệp phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao cho sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

DISCUSSION OF THE TEACHER ROLES IN THE TEACHING METHODOLOGY REFORM IN THE CREDIT-EARNING TRAINING SYSTEM

Nguyen Duy Mong Ha

*University of Social Sciences and Humanities
Vietnam National University of Ho Chi Minh City*

ABSTRACT

In the innovation of the teaching methodology in the direction of enhancing the students' positiveness and activeness, teachers have to shift from the role of an imparter of knowledge to the role of a study guide, supporter and consultant. Beside the abilities of building/ designing programs, using teaching equipment, teachers need to have a firm grasp of effective strategies/ methodologies, and the need of students to organize, manage the students' study progress, to encourage students to enhance their knowledge and thinking abilities, to instruct and assist students in developing their independent study skills and self-making decision. Teachers play the role of the person to transfer knowledge through the learners' active approach.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Angelo Thomas A. & Cross K. Patricia (1993), *Classroom assessment techniques*, Jossey-Bass.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo (2008), *Hướng dẫn sử dụng tiêu chí đánh giá chất lượng trường đại học* (Bộ tiêu chuẩn đánh giá chất lượng trường đại học ban hành kèm theo Quyết định 65/2007/QĐ-BGDĐT của Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo).
- [3] Davis Barbara G. (2009), *Tools for teaching*. Jossey-Bass.
- [4] Lê Văn Hảo (2011), *Một số phương pháp dạy học bậc đại học*, NXB Nông nghiệp.
- [5] Nguyễn Duy Mộng Hà (2012), *Một số gợi mở cho việc xây dựng, đánh giá và cải tiến chương trình giáo dục Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Hội thảo Đảm bảo chất lượng Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia thành phố Hồ Chí Minh*.
- [6] Suskie Linda (2009), *Assessing student learning*. John Wiley & Sons, Inc.