

ĐỔI MỚI PHƯƠNG PHÁP DẠY HỌC TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC THỦ DẦU MỘT

Trương Quang Minh

Trường đại học Thủ Dầu Một

Email: minh tq@tdmu.edu.vn

Tóm tắt: Trong thực tế giảng dạy tại các trường học, đã có không ít thầy, cô giáo tâm huyết với nghề, luôn tìm cách truyền đạt tri thức mới mẻ, dễ hiểu, tạo nên sự yêu thích, say mê học tập cho người học. Lòng yêu nghề chính là động lực để các thầy cô giáo không ngừng cải tiến phương pháp dạy học (PPDH). Bài viết trình bày thực trạng vấn đề đổi mới PPDH tại trường Đại học Thủ Dầu Một, qua đó tiến hành xây dựng kế hoạch nhằm đổi mới PPDH góp phần nâng cao hiệu quả đào tạo của Nhà trường.

Từ khóa: PPDH, đổi mới, trường đại học

Nhận bài: 12/07/2022; **Phản biện:** 16/07/2022; **Duyệt đăng:** 18/07/2022.

1. Đặt vấn đề

Hiện nay, vấn đề đổi mới PPDH nhằm nâng cao chất lượng học tập của học sinh (HS) được Bộ Giáo dục và Đào tạo (GD&ĐT) hết sức quan tâm. Nhiều bài viết của các nhà nghiên cứu khoa học giáo dục đều khẳng định: việc đổi mới PPDH nhằm đáp ứng bối cảnh của thời đại, nhu cầu phát triển đất nước, nhu cầu phát triển nguồn nhân lực, mục tiêu giáo dục phổ thông, yêu cầu cần đạt về phẩm chất và năng lực, phù hợp với nội dung giáo dục từng cấp, lớp được xem như một điều kiện có tính tiên quyết.

Mục 3, điều 30 Luật Giáo dục sửa đổi năm 2019 quy định: Phương pháp giáo dục phổ thông phát huy tính tích cực, tự giác, chủ động, sáng tạo của HS phù hợp với đặc trưng từng môn học, lớp học và đặc điểm đối tượng HS; bồi dưỡng phương pháp tự học, hứng thú học tập, kỹ năng hợp tác, khả năng tư duy độc lập; phát triển toàn diện phẩm chất và năng lực của người học; tăng cường ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông vào quá trình giáo dục.

Tiền thân của đại học Thủ Dầu Một là trường là Cao đẳng Sư phạm Bình Dương - một cơ sở đào tạo sư phạm uy tín của tỉnh Bình Dương, cung cấp đội ngũ giáo viên (GV) có chuyên môn giỏi, tinh thông nghiệp vụ giảng dạy và có tâm huyết với thế hệ trẻ. Trường đang đào tạo 50 chương trình đại học, 11 chương trình thạc sĩ, 1 chương trình tiến sĩ, thuộc các lĩnh vực kinh tế, kỹ thuật công nghệ, khoa học tự nhiên, khoa học xã hội nhân văn, ngoại ngữ, sư phạm. Quy mô của trường là 20.000 sinh viên, học viên sau đại học. Trường đã từng bước hoàn thiện lộ trình xây dựng chương trình đào tạo, đổi mới phương pháp giảng dạy theo triết lý giáo dục hoà hợp tích cực, dựa trên sáng kiến CDIO, đáp ứng chuẩn AUN-QA.

Thực tế hiện nay, tại Trường Đại học Thủ Dầu Một, công tác đổi mới PPDH ở các môn nói chung đã được chú trọng; song, vẫn còn những bất cập nhất định, trong phương pháp giảng dạy còn tồn tại hạn chế, chưa tìm ra

được hướng đi cụ thể, phần lớn chỉ làm theo kinh nghiệm, sáng tạo của GV.

Từ những bất cập trên, dẫn đến hiệu quả công tác đổi mới PPDH không đạt được như mong muốn. Có nhiều nguyên nhân làm hạn chế quá trình đổi mới PPDH. Nguyên nhân chính không phải do đội ngũ GV chưa nhận thức đúng về vấn đề này. Tiếp cận với đội ngũ GV, có thể thấy đa số họ đều tâm huyết mong muốn đổi mới, nhưng lại lúng túng không biết nên đổi mới cái gì? Đổi mới như thế nào? Và bắt đầu từ đâu? Hơn nữa, quá trình đổi mới nhà trường cũng như đổi mới PPDH chịu sự tác động trực tiếp bởi nhiều yếu tố. Nổi bật là còn thiếu những biện pháp cụ thể để tác động và liên kết được người dạy và người học, chưa tạo được động lực của việc dạy học, chưa lựa chọn những nội dung đổi mới thiết thực và có trọng tâm, chưa tổ chức quá trình đổi mới một cách khoa học và hữu hiệu. Chính vì thế, chưa đủ để tạo nên một bước chuyển biến thực sự về đổi mới PPDH. Do đó, việc đổi mới PPDH cần phải được chú trọng hơn nữa để nâng cao chất lượng dạy và học của nhà trường.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Thực trạng đổi mới PPDH tại trường Đại học Thủ Dầu Một

2.1.1. Về hoạt động giảng dạy của GV

Để thực hiện được sự đổi mới PPDH trên lớp thì công việc đầu tiên cần phải đổi mới đó là soạn bài giảng, chuyển từ giáo án truyền thống sang giáo án điện tử; chuyển từ phương án giảng dạy một chiều sang tương tác giữa lý thuyết và thực tiễn trên các trang thiết bị. Hiện nay, số GV trong trường thành thạo kỹ năng soạn bài giảng, thực tiễn mô hình trên máy tính và không gian đa chiều để tương tác, nhưng đa phần là công nghệ cũ, các công nghệ mới, hiện đại chưa được tiếp cận nhiều, các mô phỏng chưa được hoàn thiện dẫn đến các công tác giảng dạy còn gặp nhiều khó khăn. Trong đó, tập trung chủ yếu vào kỹ năng thiết kế hệ thống nguyên lý hoạt động của các trang bị kỹ thuật, các kỹ năng thao tác

trên mô hình và ứng dụng sử dụng các trang thiết bị vẫn còn tồn tại một số hạn chế.

Về thực trạng dạy trên lớp: hầu hết các tiết dạy vẫn diễn ra theo cách cũ: thầy giảng, trò nghe, ghi nhớ, vấn đáp và tái hiện. Nếu có một số tiết học được xem là đổi mới thì đang dừng lại ở mức phát huy tính tích cực suy nghĩ của một số học viên trong giờ học, biểu hiện ở việc trả lời câu hỏi của thầy. Phần lớn GV vẫn sử dụng PP thuyết trình xen kẽ vấn đáp tích cực, PP thực hành, PP nêu và giải quyết vấn đề rất ít được sử dụng và PP dạy hợp tác theo nhóm càng ít hơn.

2.1.2. Về vấn đề tự học của sinh viên

Phương pháp học tập của người học đang nặng về nghe, ghi nhớ và tái hiện, các kỹ năng tự học như kỹ năng phân tích, tổng hợp, khái quát vấn đề, kỹ năng thực hành, kỹ năng đọc sách, nghiên cứu tài liệu chỉ ở mức độ trung bình và yếu.

2.1.3. Mô hình SWOT đổi mới PPDH tại Trường Đại học Thủ Dầu Một

Bên Trong	Điểm mạnh (S)	Điểm yếu (W)
	1. CBQL có kinh nghiệm, sâu sát với học viên 2. Đón trên địa bàn TP Thủ Dầu Một, trung tâm của tỉnh Bình Dương. 3. Nhà trường được UBND tỉnh Bình Dương đầu tư xây dựng cơ sở vật chất. 4. Cơ sở vật chất dạy học tiếp cận với trang bị mới.	1. Cán bộ GV vẫn lo lắng với vấn đề mưu sinh và thu nhập, khối lượng giờ chuẩn và thời gian nghiêm ngặt không hấp dẫn đội ngũ GV. 2. Sinh viên nhiều lúc tăng nhiều vượt quá kế hoạch, ảnh hưởng tới chất lượng dạy.
Cơ hội (O)	Chiến lược khả thi (SO)	Chiến lược khả thi (WO)
1. Nhiều HS thuộc địa bàn muốn đăng ký vào học. 2. Nhiều trường muốn mời GV sang dạy, nhưng vì thời gian không phù hợp, khó sắp xếp. 3. Điều kiện tiếp cận với khoa học và kiến thức mới là thuận tiện chất lượng chuyên môn của GV muốn được nâng lên.	1. Tổ chức thi tuyển và chọn lựa sinh viên theo quy định, chặt chẽ. 2. Nâng cao chất lượng chuyên môn, kiến thức của đội ngũ giảng bằng các chính sách phù hợp trong việc đào tạo nâng cao đội ngũ GV. 3. Điều kiện cho GV tiếp cận kiến thức mới phát triển về trình độ, phát triển về kinh tế.	1. Bán lĩnh chính trị vững vàng, vượt qua mọi khó khăn, tự rèn luyện. 2. Cần xây dựng quy chế, kế hoạch tuyển sinh đào tạo cụ thể, phù hợp với từng giai đoạn phát triển của Nhà trường để tránh các tình huống bất ngờ khi tăng số lượng sinh viên. 3. Cần xây dựng quy chế đào tạo, đào tạo lại cho đội ngũ GV, kể cả GV thực hành để làm chủ các kiến thức về trang bị kỹ thuật.
Thách thức (T)	Chiến lược khả thi (ST)	Chiến lược khả thi (WT)
1. Trường tự chủ hoàn toàn về tài chính từ năm 2022. 2. Sinh viên chủ yếu là con em của các hộ có thu nhập trung bình. 3. Sự cạnh tranh với các trường đào tạo trên cùng địa bàn.	1. Tự chủ, kiểm soát các nguồn thu, chi tài chính theo qui định. 2. Có nguồn sinh viên đầu vào cần tận dụng thu hút sinh viên trong địa bàn và các vùng lân cận. 3. Mặc dù có sự cạnh tranh khốc liệt của các trường đào tạo khác, tuy nhiên Trường lại có những chuyên ngành đào tạo riêng, khác biệt với các trường cạnh tranh.	1. Tự chủ về tài chính nên kinh phí dành cho công tác đào tạo, đào tạo lại còn hạn chế nên quy chế đào tạo cho đội ngũ GV, CB nhà trường cần phải được xây dựng phù hợp, các tiêu chí cần cụ thể, rõ ràng và công khai minh bạch. 2. Xây dựng được các mô hình trang thiết bị phù hợp với thực tiễn của Nhà trường để sinh viên nhanh chóng nắm bắt được nội dung CTĐT. Dạy lý thuyết đi đôi với thực hành giúp thu hút sinh viên và nâng cao chất lượng đào tạo của Nhà trường.

2.2. Xây dựng kế hoạch nhằm đổi mới sự thay đổi trong PPDH

Bước 1: Khuyến khích sự thay đổi

Cần thông tin đầy đủ và rộng rãi về việc nhà trường chuẩn bị đẩy mạnh đổi mới cách thức quản lý PPDH. Cụ thể, cần thông tin về hiện trạng, những thời cơ và thách thức; những thuận lợi khó khăn đối với GV trong công tác đổi mới PPDH. Cần phải chỉ ra tầm quan trọng của việc đổi mới PPDH đối với sự phát triển của nhà trường, ảnh hưởng đến công việc, đời sống của mỗi cán bộ, GV, nhân viên trong nhà trường.

Tổ chức họp, ban hành văn bản thông qua các kênh

thông tin để đối thoại, trao đổi, tuyên truyền, vận động, khuyến khích sự thay đổi; làm cho tất cả cán bộ, GV nhà trường nhận thức đúng và đầy đủ về tầm quan trọng và tính cấp thiết của việc đổi mới PPDH nhằm nâng cao chất lượng dạy học của nhà trường.

Huy động các nguồn lực cần thiết để mang đến sự thay đổi: Nguồn lực con người, nguồn lực CSVC, trang thiết bị phục vụ cho công tác dạy và học; nguồn lực tài chính.

Chia sẻ trách nhiệm với cán bộ, GV; tạo niềm tin tưởng cho họ về sự thay đổi. Khuyến khích, động viên mọi người cùng nhau thay đổi. Cán bộ, GV, nhân viên và sinh viên sẵn sàng cho sự thay đổi. Bằng cách khuyến khích GV đổi mới nội dung bài giảng và phương pháp trao đổi bài giảng với sinh viên từ thụ động sang tính chủ động hơn. Sinh viên chủ động tham gia vào bài giảng của GV.

Bước 2: Xây dựng tầm nhìn

Thành lập nhóm dẫn đường tin cậy, đủ uy tín, năng lực để thực hiện sự thay đổi. Lãnh đạo nhà trường cần tiến hành họp và đề ra mục tiêu chung nhà trường cần đạt trong tương lai về công tác đổi mới PPDH. Dựa trên mục tiêu tổng quát, lãnh đạo nhà trường hoạch định các chiến lược và xây dựng kế hoạch chi tiết để thực hiện. Từ đó hình thành định hướng cho tất cả GV nhà trường xây dựng kế hoạch cá nhân cụ thể để tham gia thực hiện.

Truyền thông về mục tiêu của công tác đổi mới PPDH và chỉ ra cách để mục tiêu của mỗi cán bộ, GV gắn với mục tiêu chung đó. Qua đó, mỗi cán bộ, GV trong nhà trường cần cam kết thực hiện sự thay đổi.

Bước 3: Xây dựng chính sách hỗ trợ

Lãnh đạo nhà trường cần dự báo, đánh giá chính xác sức mạnh và tính hiệu quả của việc đổi mới PPDH trong nhà trường. Xác định các chính sách hỗ trợ công tác đổi mới PPDH: Chế độ khen thưởng,

hỗ trợ tiết dạy bồi dưỡng; tập huấn chuyên môn; tổ chức hội thảo chuyên đề; tham quan học hỏi, giao lưu với trường bạn; cơ chế thi đua; phân cấp, phân quyền, phân công nhiệm vụ... Từ đó, xác định các bên tham gia vào quá trình thay đổi; đồng thời, xác định trách nhiệm và quyền lợi của các bên tham gia, tác động đến các bên tham gia thông qua trao đổi, bàn bạc và ban hành các văn bản, quyết định.

Bước 4: Quản lý tiến trình

Trên cơ sở xác định tầm nhìn của các tổ chức về sự thay đổi công tác đổi mới PPDH, Hiệu trưởng hoạch định chiến lược và cụ thể hóa thành kế hoạch chi tiết cho

sự thay đổi và bắt đầu tổ chức thực hiện sự thay đổi trong nhà trường. Ban hành các văn bản quy định những công việc cụ thể trong đổi mới PPDH đối với mỗi cá nhân, tổ chức trong nhà trường.

Dẫn dắt sự thay đổi bằng cách xây dựng các biện pháp và nhóm biện pháp tác động trực tiếp vào hoạt động đổi mới PPDH. Xác định cơ cấu quản lý tiến trình thay đổi thông qua các quyết định cụ thể về việc phân công, phân nhiệm và trao quyền cho các cá nhân, bộ phận có liên quan khi tiến hành thực hiện.

Tổ chức kiểm tra, giám sát quá trình thay đổi để điều chỉnh kế hoạch kịp thời. Tổ chức phân tích, đánh giá kết quả thực hiện để tuyên dương, khen thưởng, khuyến khích những tổ chức, cá nhân thực hiện tốt, tạo nên những thắng lợi ngắn hạn; đồng thời nghiêm túc nhắc nhở, rút kinh nghiệm đối với tổ chức, cá nhân chưa thực hiện tốt.

Bước 5: Duy trì tiến trình thay đổi

Tiếp tục huy động các nguồn lực cần thiết cho sự thay đổi: nguồn lực con người, CSVC, trang thiết bị, tài liệu học tập, nguồn lực tài chính.

Tiếp tục xây dựng các nhóm giải pháp hỗ trợ cho công tác đổi mới PPDH. Củng cố và duy trì tiến trình thay đổi; tổ chức đánh giá, sơ kết, tổng kết. Ghi nhận những thành công trong công tác đổi mới PPDH, đánh giá cao đóng góp của cán bộ, GV, nhân viên, học viên.

Khẳng định sự thay đổi đã mang lại kết quả như mong đợi và yêu cầu tất cả cán bộ, GV, nhân viên hành động theo cách làm việc mới. Tiếp tục hỗ trợ cán bộ, GV, nhân viên trong vai trò mới của mình, tổ chức khen thưởng phù hợp với sự đóng góp của mỗi cá nhân.

Lắng nghe ý kiến của cán bộ, GV, nhân viên về chương trình thay đổi làm cơ sở để cải tiến trong thời gian tới. Tiếp tục đẩy mạnh những thay đổi trong công tác đổi mới PPDH như hội thảo chuyên đề, tổ chức tập huấn, gắn đổi mới PPDH với nhiệm vụ chuyên môn,... để công

tác đổi mới PPDH là một việc làm thường xuyên của mỗi cá nhân và tổ chức trong nhà trường.

3. Kết luận

Việc đổi mới phương PPDH và kiểm tra đánh giá là một việc làm cần thiết trong giai đoạn đổi mới giáo dục hiện nay. Đòi hỏi mỗi người GV phải quyết tâm và tích cực đổi mới để nâng cao chất lượng giáo dục của ngành và đáp ứng được nhu cầu của xã hội hiện nay. Việc đổi mới PPDH không chỉ là phong trào, mà phải được nhân rộng ở các nhà trường, từng lớp học, trở thành thói quen của mỗi thầy cô giáo. Bên cạnh đó, một trong những điều kiện cần thiết là sự quan tâm, chỉ đạo, giúp đỡ thiết thực từ phía ban giám hiệu nhà trường và các cấp quản lý.

Việc đổi mới PPDH là một quá trình lâu dài, và không thể có được trong ngày một, ngày hai. Cán bộ quản lý không nên nóng vội đưa ngay các công việc lớn lao vào giảng dạy, phải bắt đầu từ những việc nhỏ nhất trong người học: họ có được gì? khả năng họ đến đâu? Họ thích gì? cần phải làm gì với từng người học và làm như thế nào? Có được một nền tảng khả năng tự học của người học, GV mới tránh được nói nhiều, thuyết trình, làm thay, áp đặt. Bên cạnh đó, nhà quản lý cần phải có những biện pháp thích hợp để quản lý việc đổi mới PPDH đạt hiệu quả. □

Tài liệu tham khảo

- [1]. Vũ Thị Lan Hương (2007), *Giáo trình Quản lý Sự thay đổi lý thuyết và thực hành*.
- [2]. Trần Kiểm (2006), *Tiếp cận hiện đại trong quản lý giáo dục*.
- [3]. Đặng Xuân Hải (2003), *Quản lý sự thay đổi*.
- [4]. Trang tin điện tử Đảng bộ TP. Hồ Chí Minh, *Xây dựng “Nhà trường thông minh” bằng nội lực* (2020).

Renovating teaching methods at Thu Dau Mot University

Truong Quang Minh

Thu Dau Mot University

Email: minhqt@tdmu.edu.vn

Abstract: In the practice of teaching at schools, there have been many teachers who are passionate about their profession, always looking for ways to impart new and easy-to-understand knowledge, creating love and passion for learning for the students. Love for the job is the driving force for those teachers to constantly improve their teaching methods. The article presents the current situation of teaching method innovation at Thu Dau Mot University, thereby developing a plan to renew the change in teaching method in order to contribute to improving the training efficiency of the University.

Keywords: Teaching methods, innovation, university.