

PHÁT TRIỂN MÔ HÌNH TRƯỜNG THỰC HÀNH SỰ PHẠM TRONG CÁC TRƯỜNG KHOA ĐÀO TẠO GIÁO VIÊN TRÌNH ĐỘ ĐẠI HỌC Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG

THS. TRƯƠNG TẤN ĐẠT*

TÓM TẮT

Chương trình giáo dục phổ thông sau năm 2015 sẽ hướng đến hình thành năng lực người học thay vì tập trung vào nội dung kiến thức như hiện nay. Mặt khác, việc đổi mới chương trình và sách giáo khoa sau năm 2015 sẽ theo hướng tích hợp, rất căn bản, từ việc xác định thành phần, cơ cấu nội dung cho đến cấu trúc. Những vấn đề trên, đang đặt ra cho các trường/khoa (cơ sở) đào tạo giáo viên trên cả nước những "bài toán khó" về đổi mới hoạt động đào tạo; đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy... nhằm đáp ứng những thay đổi tất yếu đó. Trong bài viết, chúng tôi đánh giá chung về hoạt động của mô hình trường thực hành sự phạm trong một số cơ sở đào tạo giáo viên ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long và đề ra những giải pháp để phát triển mô hình đó nhằm nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên của vùng trong thời gian tới.

Từ khóa: Đồng bằng sông Cửu Long, đào tạo đại học, giáo viên, trường thực hành sự phạm.

1. Đặt vấn đề

Hoạt động đào tạo nghiệp vụ cho sinh viên (SV) sự phạm là nội dung rất quan trọng trong chương trình đào tạo giáo viên (GV). Hoạt động này diễn ra trong suốt khóa học của SV ngành sự phạm, có mặt trong tất cả các chương trình đào tạo của ngành sự phạm và mang tính chất thường xuyên nên trở thành điều kiện quan trọng và thuận lợi để rèn luyện kỹ năng sự phạm cho SV của các trường có đào tạo GV, hoạt động rèn luyện nghiệp vụ sự phạm (NVSP) là cầu nối giữa lý luận đào tạo với thực tiễn giáo dục. Trong các hoạt động đào tạo nghiệp vụ, SV có điều kiện bộc lộ năng lực thực tiễn của mình và được thực tiễn kiểm nghiệm, đánh giá năng lực chuyên môn. Hơn nữa, kết quả NVSP được đánh giá bằng người thực, việc thực cho nên hoạt động này có một ý nghĩa quan trọng trong việc hình thành phẩm chất và năng lực nghề nghiệp cho họ và là đòn bẩy để chất lượng đào tạo GV, góp phần thực hiện nhiệm vụ đào tạo đội ngũ GV có chất lượng cao, đáp ứng những yêu cầu của đổi mới giáo dục.

Trên thực tiễn hiện nay, các cơ sở đào tạo GV vẫn còn duy trì hoạt động đào tạo NVSP theo lối truyền thống, còn mang tính hàn lâm, nặng về cung cấp lý luận phương pháp dạy học và giáo dục; chưa gắn kết chặt chẽ với thực tiễn xã hội như: hoạt động kiến tập, thực tập của SV vẫn phụ thuộc chủ yếu vào các trường phổ thông ở địa phương; cơ chế phối hợp với các trường phổ thông còn nhiều bất cập, mất cân đối giữa "cung và cầu"; nội dung kiến tập, thực tập chưa sát với thực tiễn...⁽⁵⁾

Trong những năm gần đây, mô hình trường THSP dần dần được hình thành và hoạt động hiệu

quả nhằm phát triển kỹ năng, nghiệp vụ sự phạm và phát triển năng lực của SV sự phạm ở một số cơ sở đào tạo GV trong cả nước nói chung và ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) nói riêng. Tuy nhiên, cơ chế hình thành và hoạt động hiệu quả của mô hình còn nhiều khó khăn và chưa phát huy hết chức năng, nhiệm vụ của trường THSP; cơ chế phối hợp giữa cơ sở đào tạo GV và trường THSP còn nhiều bất cập cần được định hướng và tìm giải pháp trong thời gian tới.

2. Quy mô đào tạo giáo viên của các trường/khoa đào tạo giáo viên trình độ đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Khu vực ĐBSCL hiện nay có 17 trường đại học, trong đó có 06 trường ngoài công lập; 03 trường công lập trực thuộc Bộ Giáo dục và Đào tạo, các trường khác trực thuộc tỉnh và các bộ, ngành Trung ương. Với dân số 17 triệu người, hàng năm học sinh THPT tốt nghiệp đạt tỉ lệ thấp (50% so với trẻ em vào lớp 1). Nguyên nhân sâu xa là do phương pháp học và phép tư duy biện chứng của học sinh nam bộ là chậm hơn so với các vùng miền khác, vì vậy khi sinh viên vào các trường đại học tiếp cận với học chế tín chỉ nên gặp rất nhiều khó khăn, từ đó ít nhiều cũng ảnh hưởng đến năng lực học tập.

Cùng với cả nước, khu vực ĐBSCL được đánh giá là cái nôi của đào tạo GV ở các cấp học, bậc học, từ đào tạo giáo viên mầm non cho đến GV phổ thông và sau đại học. Hầu hết các trường đại học là đại học đa ngành, trong đó có 06 trường đại học đào tạo các ngành sự phạm:

Theo báo cáo tự đánh giá của các Trường thi qui mô đào tạo GV hệ đại học có xu hướng giảm dần từ năm 2010 do nhiều lý do khách quan, nhưng vẫn còn chiếm tỉ lệ cao hơn so với các ngành khác

* Trường Đại học Đồng Tháp

| STT | Tên trường | Số ngành đào tạo GV hệ ĐH | Ghi chú |
|-----|---------------------------|---------------------------|---------|
| 1 | Trường Đại học Cần Thơ | 12 ngành | |
| 2 | Trường Đại học Đồng Tháp | 18 ngành | |
| 3 | Trường Đại học An Giang | 10 ngành | |
| 4 | Trường Đại học Tiền Giang | 05 ngành | |
| 5 | Trường Đại học Trà Vinh | 02 ngành | |
| 6 | Trường Đại học Bạc Liêu | 03 ngành | |

Nguồn: Phòng Đào tạo các trường

và số lượng SV vào học các ngành sư phạm hàng năm từ 2.200 đến 2.700 SV của cả vùng. Trong đó, sinh viên vào học ngành giáo dục tiểu học và giáo dục mầm non luôn chiếm tỉ lệ cao.

3. Vai trò của trường thực hành sư phạm trong việc nâng cao chất lượng đào tạo giáo viên trung học phổ thông

Trong những năm gần đây, mô hình trường THSP dần dần được hình thành và hoạt động hiệu quả nhằm phát triển kỹ năng, NVSP và phát triển năng lực của SV sư phạm ở một số trường đại học trong vùng như: Trường THPT THSP - Trường Đại học Cần Thơ; Trường THSP Mầm non Hoa Hồng - Trường Đại học Đồng Tháp; Trường Phổ thông THSP - Trường Đại học An Giang; Trường THSP - Trường Đại học Trà Vinh.

Trường thực hành sư phạm được coi là "Giảng đường thứ 2" của SV các cơ sở đào tạo GV. Ở giảng đường này SV có thể củng cố, bổ sung và nâng cao kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp mà mình đã được lĩnh hội trực tiếp từ các thầy, cô ở "Giảng đường thứ 1" (giảng đường đại học). Tại đây, SV có thể thông qua các hoạt động cụ thể ở trường THSP để có thể: "Tìm hiểu các hoạt động giáo dục trong trường học; Tìm hiểu đối tượng và môi trường giáo dục; Tập làm các thao tác, rèn kỹ năng các công việc dạy học, giáo dục; Tập làm giáo viên trong các hoạt động dạy học, trong công tác chủ nhiệm lớp và trong các hoạt động giáo dục khác; Tham gia các hoạt động chuyên môn của tập thể giáo viên, nhà trường"⁽¹⁾.

Trường thực hành sư phạm trong các cơ sở đào tạo GV giống như xưởng thực hành trong trường dạy nghề, là môi trường thực hành nghề cho SV, tạo điều kiện cho SV tập dượt những kỹ năng nghề nghiệp cần thiết; gắn lý luận với thực tiễn. Trường THSP là môi trường tốt cho SV tự học, tự sáng tạo và phát huy năng lực sẵn có của mình.

Trường THSP còn là nơi để "Phối hợp với cơ sở đào tạo giáo viên thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học giáo dục theo kế hoạch của cơ sở đào tạo giáo viên; Thử nghiệm, phổ biến, vận dụng các sáng kiến, kinh nghiệm, các thành tựu mới về khoa học giáo dục để nâng cao chất lượng các hoạt động giáo

dục và thực hành sư phạm"⁽¹⁾ của GV trường THSP và giảng viên của cơ sở đào tạo GV.

Mối quan hệ giữa trường THSP với trường sư phạm phản ánh một phần nào đó mối quan hệ của trường phổ thông với cơ sở đào tạo GV. Sự gắn kết chặt chẽ giữa trường THSP với cơ sở đào tạo GV có thể giúp các cơ sở đào tạo GV tìm ra những giải pháp hữu hiệu trong việc giải quyết mối quan hệ giữa đào tạo và sử dụng nguồn nhân lực.

Từ những vấn đề nêu trên cho thấy trường THSP có một vị trí và vai trò cần thiết trong quá trình đào tạo ở các cơ sở đào tạo giáo viên trong thời gian tới.

4. Đánh giá chung về mô hình trường THSP trong các cơ sở đào tạo giáo viên trình độ đại học ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Trong thời gian qua, hoạt động đào tạo NVSP cho SV sư phạm đã được rất nhiều nhà khoa học bàn luận, trao đổi và đưa ra rất nhiều giải pháp góp phần nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo NVSP nói riêng và chất lượng đào tạo GV nói chung trong các cơ sở đào tạo GV trên cả nước. Thực tiễn hiện nay có rất nhiều mô hình mới trong hoạt động đào tạo NVSP ở các vùng miền như: mô hình trường thực hành vệ tinh; mô hình trường thực hành sư phạm; mô hình... đã được các cơ sở đào tạo GV trên cả nước vận dụng và mang lại hiệu quả cao. Trong số đó, một số cơ sở đào tạo GV ở vùng ĐBSCL hiện nay đã và đang vận dụng mô hình trường THSP là một giải pháp tốt nhất cho hoạt động đào tạo GV tại chính cơ sở mình. Tuy nhiên, qua kết quả khảo sát trên trong cả vùng ĐBSCL thì có 6/17 trường có đào tạo giáo viên hệ đại học nhưng mới chỉ có 04/06 cơ sở đào tạo có thành lập trường THSP nhằm nâng cao chất lượng đào tạo. Trong số bốn trường THSP ở các cơ sở đào tạo GV thì mỗi trường mỗi kiểu khác nhau, hầu hết các trường đều mới thành lập cách đây từ 3 đến 4 năm học và hiện còn rất nhiều khó khăn, bất cập trong việc vận hành và phát huy tốt vai trò của trường THSP trong các cơ sở đào tạo GV như:

- Quy chế hoạt động của trường thực hành sư phạm đã được Bộ GD&ĐT ban hành, các cơ sở đào tạo GV chưa ban hành những văn bản quy định chức năng, nhiệm vụ của trường THSP trong quá trình tham gia đào tạo GV; chưa có quy định cụ thể về chế độ làm việc của giảng viên phương pháp dạy học bộ môn làm việc tại trường THSP; về trách nhiệm phối hợp giữa giảng viên của cơ sở đào tạo GV và GV trường thực hành trong các hoạt động giảng dạy, giáo dục và hướng dẫn thực hành sư phạm; sự gắn kết giữa trường THSP với cơ sở đào tạo GV còn mờ nhạt về phương diện "thực hành sư phạm"...

- Trong thực tế đa số các trường THSP hiện nay, đều có đội ngũ GV bao gồm hai bộ phận:

GV cơ hữu và GV thỉnh giảng. Đội ngũ GV thỉnh giảng ở các trường THSP hiện nay đa số là giảng viên dạy bộ môn phương pháp và khoa học cơ bản ở các cơ sở đào tạo GV. Họ là cầu nối giữa trường THSP với các cơ sở đào tạo GV, họ là lực lượng nòng cốt góp phần nâng cao chất lượng giáo dục của các trường THSP, đồng thời họ cũng được trải nghiệm ở các trường phổ thông từ đó sẽ có những bài giảng cho SV mang tính nghiệp vụ chuyên sâu hơn.

- Cơ sở vật chất của các trường THSP hiện nay mới chỉ đáp ứng được việc tổ chức dạy và học giống như các trường phổ thông khác, chưa đáp ứng được yêu cầu của một trường THSP như trong Quy chế hoạt động của trường THSP; trường THSP được đầu tư xây dựng và phát triển chưa tương xứng với tiềm năng và quy mô đào tạo của các cơ sở đào tạo GV; chưa phục vụ tốt cho hoạt động thực hiện các đề tài nghiên cứu khoa học giáo dục theo kế hoạch của cơ sở đào tạo GV...

- Nguồn tài chính cung cấp hàng năm cho các trường THSP với nhiều hình thức khác nhau: Một số trường tự chủ thì tự thu chi, một số trường của địa phương thì được địa phương cấp theo định mức của địa phương, một số trường trực thuộc các cơ sở đào tạo GV quản lý thì được cấp với định mức không ổn định và phụ thuộc vào ngân sách của đơn vị chủ quản, thường được cấp thấp hơn nhiều so với các trường phổ thông⁽⁵⁾. Đây là vấn đề bất cập và thiếu cơ chế để vận hành mô hình trường THSP ngày càng hiệu quả hơn.

5. Một số kiến nghị góp phần phát triển tốt mô hình trường THSP trong các cơ sở đào tạo giáo viên ở vùng ĐBSCL

5.1. Tạo cơ chế, chính sách trong việc định hướng và phát triển mô hình trường THSP

Xây dựng mô hình trường THSP phải được sự đồng thuận cũng như những chủ trương kịp thời của ngành giáo dục và đào tạo tại địa phương và của tập thể cán bộ quản lý, công chức, viên chức và giảng viên của các cơ sở đào tạo giáo viên. Cần có sự thống nhất và phối hợp trong quản lý hoạt động chuyên môn của trường THSP giữa ngành giáo dục ở địa phương với cơ sở đào tạo giáo viên. Trong thời gian tới, cần làm rõ hơn vai trò của trường THSP trong các Nghị quyết, chủ trương và chương trình hành động của cơ sở đào tạo GV để từ đó nâng cao vị trí và vai trò của trường THSP trong các cơ sở đào tạo GV.

Có kế hoạch phát triển đội ngũ cho trường THSP mang tính ổn định và bền vững nhằm đáp ứng các mục tiêu: "Có khả năng tổ chức, hướng dẫn sinh viên thực hành sư phạm; Có khả năng nghiên cứu, triển khai kết quả nghiên cứu khoa học giáo dục, sáng kiến, kinh nghiệm phục vụ hoạt động giáo dục và thực hành sư phạm..."⁽¹⁾. Phát

triển đội ngũ là khâu then chốt, quyết định sự phát triển bền vững của nhà trường. Việc xây dựng và phát triển đội ngũ cần quan tâm đến ba đối tượng: cán bộ quản lý; giáo viên và nhân viên phục vụ cho hoạt động của trường THSP. Giáo viên tham gia giảng dạy ở trường THSP có thể bao gồm GV cơ hữu và GV thỉnh giảng (bao gồm GV bộ môn PPDH ở cơ sở đào tạo GV và GV phổ thông địa phương). Ngoài ra, cần quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn cho cán bộ quản lý và GV cho các trường THSP nhằm đáp ứng yêu cầu về chất lượng và luôn được giáo dục liên tục, đây là một nhiệm vụ quan trọng góp phần nâng cao chất lượng đào tạo và khẳng định vị thế của trường THSP với các trường phổ thông địa phương.

Đầu tư kinh phí phục vụ hoạt động của trường THSP phù hợp và thỏa đáng; tạo cơ chế trong vấn đề tự chủ tài chính như một trường học ở địa phương nhằm đáp ứng các mục tiêu: góp phần rèn luyện kỹ năng, phương pháp dạy học, phương pháp giáo dục, phát triển năng lực nghề nghiệp của sinh viên sư phạm; tham gia nghiên cứu, thực nghiệm các đề tài về khoa học giáo dục do cơ sở đào tạo giáo viên triển khai thực hiện. Hơn nữa, các cơ sở đào tạo GV không đặt nặng vấn đề doanh thu của trường THSP như các trường phổ thông địa phương mà cần tính toán và xây dựng các chính sách nhằm phát triển mô hình lâu dài qua các nguồn vốn dự phòng cho quỹ lương, đầu tư cơ sở vật chất và hoạt động chuyên môn.... Mặt khác, để các trường THSP hoạt động ngày một hiệu quả hơn, đề nghị Bộ GD&ĐT cần nêu cụ thể hơn trong Quy chế hoạt động của các trường THSP về vấn đề tài chính và yêu cầu các cơ sở đào tạo GV chủ quản phải cấp kinh phí hoạt động thường xuyên và ổn định cho trường THSP giống như mức chi hoạt động thường xuyên của các trường phổ thông địa phương. Ngoài ra, GV trường THSP làm việc theo một cách thức đặc biệt, họ không chỉ là GV giảng dạy trực tiếp và còn là người truyền nghề, rèn nghề cho một thế hệ tiếp theo, chính bởi vậy mà cũng cần xây dựng một chế độ ưu đãi cho người GV ở trường THSP như các trường chuyên biệt.

5.2. Đầu tư cho hoạt động nghiên cứu và thực nghiệm khoa học giáo dục

Cần đầu tư xây dựng, trang bị cơ sở vật chất đủ đáp ứng cho hoạt động của nhà trường để thực hiện các hoạt động nghiên cứu, thực nghiệm khoa học giáo dục; triển khai ứng dụng các phương pháp dạy học, kiểm tra đánh giá và quản lý giáo dục tiên tiến vào thực tiễn hoạt động của nhà trường; đề xuất các giải pháp góp phần nâng cao chất lượng dạy học và giáo dục, cải tiến nội dung, phương pháp đào tạo của cơ sở đào tạo GV. Mặt khác, cần tăng cường hoạt động giáo dục phổ thông cho giảng viên bộ môn phương pháp dạy học ở các cơ sở đào tạo giáo viên và hoạt động giáo dục cho GV ở trường

THSP như: tham gia giảng dạy trực tiếp ở trường THSP; tham gia sinh hoạt học thuật ở trường THSP; tham gia biên soạn chương trình, tài liệu và tập huấn GV trường THSP. Và ngược lại, GV trường THSP cũng cần tham gia các hoạt động nghiên cứu khoa học; sinh hoạt học thuật và góp ý cho chương trình đào tạo giáo viên tại các cơ sở đào tạo GV.

5.3. Hướng đến mô hình trường học chất lượng cao

Đây là mục tiêu mang tính tất yếu của các cơ sở đào tạo GV. Ngoài những nhiệm vụ nêu trong Quy chế hoạt động của các trường THSP được Bộ Giáo dục và Đào tạo quy định, cũng cần phải hướng đến xây dựng mô hình trường học chất lượng cao, có vị thế hơn các cơ sở giáo dục mầm non và giáo dục phổ thông khác trên địa bàn. Mục tiêu này vừa nhằm khẳng định vị thế cũng như năng lực đào tạo của các đơn vị chủ quản là các cơ sở đào tạo GV, vừa góp phần tạo ra môi trường cho SV học tập, rèn luyện và trải nghiệm để thích ứng với các trường phổ thông chuyên sau khi tốt nghiệp.

5.4. Đẩy mạnh công tác quản lý của các cơ sở đào tạo GV đối với hệ thống các trường THSP

Tăng cường tuyên truyền làm thay đổi nhận thức của các cấp chính quyền, cơ quan quản lý giáo dục, cán bộ quản lý, giảng viên, giáo viên, học sinh, sinh viên và xã hội về mục tiêu phát triển mô hình trường THSP trong các cơ sở đào tạo giáo viên;

Tăng cường công tác chỉ đạo, quản lý trường THSP ở các cấp quản lý giáo dục;

Tăng cường quyền chủ động về quản lý nhân sự, tài chính, tuyển sinh, quản lý chuyên môn, công tác xã hội hóa giáo dục để phát huy có hiệu quả nhất cơ sở vật chất, trang thiết bị trong dạy học và đào tạo NVSP cho sinh viên;

Tăng cường sự kết nối giữa các cán bộ quản lý trường THSP trong vùng.

6. Kết luận

Quá trình hội nhập quốc tế, sự đổi mới giáo

dục toàn diện ở nước ta đòi hỏi có những đổi mới trong đào tạo GV. Việc đào tạo GV đáp ứng chương trình giáo dục sau năm 2015 là rất cần thiết nhưng không thể thực hiện trong một thời gian ngắn mà cần có lộ trình và thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp như: phát triển chương trình; đổi mới phương pháp giảng dạy theo định hướng phát triển năng lực thực hành của người học; bồi dưỡng và phát triển đội ngũ; đầu tư trang thiết bị và cơ sở vật chất... Ngoài những nội dung nêu trên, việc phát triển và định hướng đúng cho hoạt động của mô hình trường THSP là một nhiệm vụ quan trọng mà các cơ sở đào tạo GV cần chú trọng và thực hiện tốt trong thời gian tới, góp phần nâng cao chất lượng đào tạo GV.

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD&ĐT (2014), Thông tư ban hành Quy chế hoạt động của trường thực hành sư phạm.
2. Bộ GD&ĐT (2015), Một số vấn đề về đổi mới chương trình và sách giáo khoa giáo dục phổ thông.
3. Trần Thị Thu Mai (2012), Yêu cầu của mô hình đào tạo nghiệp vụ sư phạm tại các trường sư phạm", Tạp chí Khoa học ĐHSP TP. HCM, số 34/2012; tr. 31.
4. Bùi Huy Quảng (2013), Sự phối hợp giữa trường thực hành sư phạm với trường sư phạm trong công tác đào tạo giáo viên, Kỷ yếu Hội thảo khoa học Xây dựng cơ chế phối hợp giữa các trường, khoa sư phạm với các trường phổ thông...; tr. 105.
5. Đoàn Trọng Thiệu (Chủ nhiệm đề tài), Trần Thị Thu Mai (2009), Xây dựng mô hình đào tạo nghiệp vụ sư phạm tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, (Mã số B2007.19.20).
6. Trung tâm Phát triển Nghiệp vụ sư phạm - Trường ĐHSP TP. HCM (2007), Trường thực hành với vấn đề đào tạo nghiệp vụ của các trường sư phạm, Kỷ yếu Hội thảo khoa học.

NÂNG CAO CHẤT LƯỢNG ĐỘI NGŨ GIẢNG VIÊN... (Tiếp theo trang 20)

Tài liệu tham khảo

1. Nguyễn Văn Đệ (2015), Kinh nghiệm quốc tế về phát triển đội ngũ giảng viên và đề xuất vận dụng ở Việt Nam, Tạp chí Khoa học Giáo dục, số 115, tháng 4/2015, tr.59-61.
2. Lê Phước Minh (2013), Suy nghĩ về đường lối đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam, Tạp chí Quản lý Giáo dục số 46, tháng 3/2013, tr.1-4.
3. Nghị quyết số 29 – NQ/TW ngày 4/11/2013 Hội nghị Trung ương 8 khóa XI về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo.
4. Nguyễn Thị Yến Phương, Nguyễn Mạnh Hường,

Trần Khánh Ngọc (2015), Phát triển năng lực sư phạm cho đội ngũ giảng viên ở Trường ĐHSP Hà Nội, Tạp chí Quản lý Giáo dục, số 71, tháng 4/2015, tr.53-55.

5. Đào Trọng Thi (2011), Một số ý kiến về quan điểm và giải pháp nâng cao chất lượng giáo dục đại học, Tạp chí Khoa học giáo dục, số 66, tháng 3/2011, tr.5-7.

6. Nguyễn Đăng Tuyên (2010), Nâng cao tính thuyết phục của các bài giảng khoa học xã hội và nhân văn ở các học viện, trường đại học hiện nay, Tạp chí Giáo dục, số 235.