



Bài báo nghiên cứu

PHÂN TÍCH MÔ HÌNH THỰC TẬP NGHỀ NGHIỆP TRONG CHƯƠNG TRÌNH ĐÀO TẠO CỬ NHÂN NGÔN NGỮ PHÁP CHUYÊN NGÀNH BIÊN PHIÊN DỊCH Ở TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Phạm Duy Thiện, Hạ Thị Mai Hương, Lê Phạm Minh Tuấn*

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

**Tác giả liên hệ: Phạm Duy Thiện – thienpd@hcmue.edu.vn*

Ngày nhận bài: 28-4-2020; ngày nhận bài sửa: 18-5-2020; ngày duyệt đăng: 21-02-2021

TÓM TẮT

Với mong muốn nâng cao chất lượng đào tạo cử nhân Ngôn ngữ Pháp chuyên ngành Biên - phiên dịch (BPD), nhóm giảng viên (GV) thuộc tổ BPD của Khoa Tiếng Pháp Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHSP TPHCM) đã đề xuất mô hình thực tập và tiến hành nghiên cứu, khảo sát thực địa để đánh giá quá trình triển khai. Thông qua phân tích nhật ký thực tập của sinh viên (SV), các dữ liệu thu thập bằng bảng hỏi và phỏng vấn các bên liên quan, cùng với cơ sở lý luận về kèm cặp và hướng dẫn nghề, kết quả nghiên cứu cho thấy có khoảng cách giữa mô hình do cơ sở đào tạo xây dựng và thực tế triển khai tại các đơn vị tiếp nhận thực tập, đồng thời khắc họa chân dung người hướng dẫn trong thực tế tại các đơn vị. Nghiên cứu cũng thiết lập được danh mục chi tiết các hoạt động trong thực tế của SV khi thực tập, bảng đối chiếu giữa nguồn lực mà SV được cung cấp tại cơ sở đào tạo và nguồn lực mà SV thực sự cần để đảm nhận các nhiệm vụ trong thực tế nghề nghiệp.

Từ khóa: thực tập; mô hình thực tập nghề nghiệp; chương trình đào tạo cử nhân Ngôn ngữ Pháp; chuyên ngành Biên – phiên dịch

1. Mở đầu

Với mục tiêu đào tạo theo định hướng nghề, các chương trình cử nhân của Khoa Tiếng Pháp (Sư phạm tiếng Pháp và Ngôn ngữ Pháp) của Trường ĐHSP TPHCM đều thiết kế hai học phần thực tập (Thực tập 1 và Thực tập 2) để tạo điều kiện cho SV tiếp cận với môi trường nghề nghiệp thực tế và lĩnh hội các năng lực nghề. Hiện nay, đối với thực tập sư phạm, trường đã ban hành văn bản chính thức quy định chi tiết về quy trình tổ chức thống nhất chung cho các ngành đào tạo sư phạm; trong khi đó, chưa có một văn bản chính

Cite this article as: Phạm Duy Thiện, Hạ Thị Mai Hương, & Lê Phạm Minh Tuấn (2021). Analyze the internship scheme in the undergraduate program of French language – translation and interpretation in Ho Chi Minh City University of Education. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 18(2), 218-233.

thức nào quy định chung về thực tập ngoài sư phạm. Điều đó có nghĩa là mỗi khoa tự thiết lập một quy trình thực tập cho chương trình đào tạo của mình. Trong bối cảnh này, tổ bộ môn BPD đã xây dựng quy trình thực tập cho SV chuyên ngành BPD; và qua gần 3 năm triển khai (từ 2016 đến nay), đã được tổ bộ môn rà soát và điều chỉnh nhiều lần.

Hiện nay, GV tổ bộ môn BPD nhận thấy học phần Thực tập 2 vẫn chưa thực sự phát huy một cách tối ưu hiệu ứng đào tạo khi công tác hướng dẫn vẫn còn nhiều bất cập. Vai trò và công việc hướng dẫn tại đơn vị thực tập và GV phụ trách thực tập vẫn chưa được định nghĩa rõ ràng và thiếu sự đồng bộ. Hệ quả là việc đánh giá thực tập chưa được chuẩn hóa, thiếu cơ sở và công cụ đánh giá. Vì vậy, cần thiết phải tiến hành nghiên cứu về quá trình thực tập diễn ra trong thực tế, cụ thể là tìm hiểu công việc/nhiệm vụ của SV khi đi thực tập cũng như công tác hướng dẫn tại nơi thực tập đã được thực hiện như thế nào. Kết quả nghiên cứu sẽ là cơ sở để điều chỉnh và từng bước xây dựng một mô hình thực tập mang tính chuyên nghiệp, đáp ứng mục tiêu đào tạo.

2. Nội dung nghiên cứu

2.1. Quy trình nghiên cứu

Để thực hiện nghiên cứu này, chúng tôi đã chọn cách tiếp cận theo *didactic nghệ* trong Công nghệ đào tạo vì *didactic nghệ* cung cấp những công cụ lí thuyết (concept) về đào tạo nghệ. Lí thuyết *didactic nghệ* nhìn việc học nghệ dưới góc độ công việc, theo đó học nghệ không chỉ là lĩnh hội tri thức mà học nghệ còn là lĩnh hội năng lực để hành động một cách hiệu quả và lâu dài trong tình huống nghề nghiệp thực tế. Xét dưới góc độ người học, đó là sự phát triển năng lực nghề. Cụ thể, chúng tôi nghiên cứu các khái niệm chính liên quan đến thực tập như mô hình thực tập (Albero, 2010), kèm cặp nghề và hướng dẫn nghề (Barbier, 1996; Baudrit, 2000, 2004; Paul, 2002; Geay, 2007). Với các công cụ lí thuyết nói trên, chúng tôi tiến hành phân tích các công việc của thực tập sinh qua các nhật kí thực tập và hoạt động hướng dẫn tại các cơ sở qua phỏng vấn người hướng dẫn thực tập; từ đó, lập danh mục tham chiếu sơ bộ công việc thực tập của SV và nhiệm vụ hướng dẫn thực tập tại đơn vị.

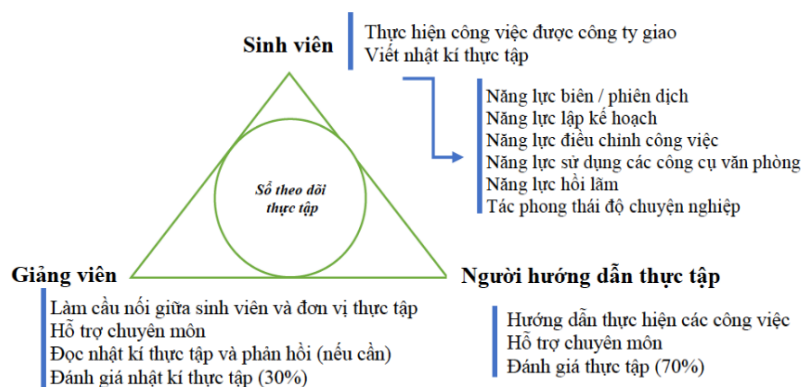
Trong bài báo này, chúng tôi sẽ giới thiệu và phân tích mô hình thực tập đang được áp dụng trong chương trình đào tạo Ngôn ngữ Pháp – BPD, sau đó sẽ đề cập các khái niệm cốt lõi: kèm cặp nghề và hướng dẫn nghề, đồng thời trình bày phương pháp nghiên cứu thực địa tại các cơ sở thực tập. Cuối cùng, qua tổng hợp những cứ liệu thu thập từ nghiên cứu thực địa, chúng tôi sẽ phác họa chân dung người hướng dẫn thực tập.

2.2. Cơ sở lí luận

2.2.1. Mô hình thực tập từ ý tưởng đến thực tế

SV chuyên ngành BPD sẽ đi thực tập cuối khóa (Thực tập 2) tại công ti, tổ chức/cơ sở giáo dục hoặc tổ chức phi chính phủ trong suốt 8 tuần (hoặc hơn nếu tại đơn vị thực tập có đề nghị kéo dài). SV sẽ làm những công việc có liên quan đến biên dịch, phiên dịch và văn phòng. Để quản lí quá trình thực tập của SV, các GV BPD sẽ làm cầu nối giữa đơn vị

thực tập và SV để theo dõi và xử lý các vấn đề nảy sinh, cũng như hỗ trợ SV về chuyên môn. Công việc hướng dẫn thực tập tại cơ sở sẽ do đơn vị tiếp nhận phân công. Để thể hiện mối quan hệ giữa SV, GV và người thực tập, chúng tôi có sơ đồ sau (xem Hình 1):



Hình 1. Mối quan hệ giữa SV, GV và người hướng dẫn thực tập

Mô hình thực tập trên hiện đang được triển khai cho SV chuyên ngành BPD, và đây là mô hình ý tưởng (dispositif idéal) được các GV của tổ BPD thiết kế dựa trên quy định, quy chế đào tạo, chuẩn đầu ra cũng như mục tiêu đào tạo của chuyên ngành BPD.

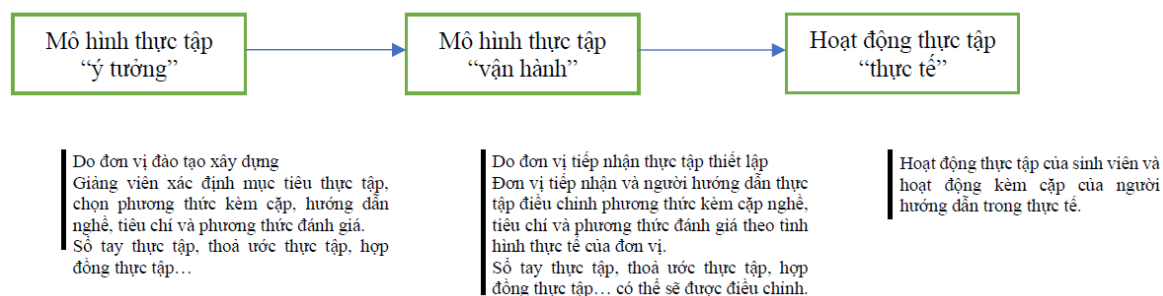
Sơ đồ này cho thấy có ba nhân tố tham gia: SV, người hướng dẫn và GV. Công cụ nối kết ba nhân tố là sổ theo dõi thực tập, trong đó ghi rõ mục tiêu thực tập, các phiếu đánh giá hàng tuần dành cho người hướng dẫn, các phiếu tự đánh giá dành cho SV và thang điểm chấm nhật kí thực tập dành cho GV.

Sổ theo dõi thực tập là một công cụ thể chế được thiết kế nhằm giúp SV nắm rõ yêu cầu về năng lực cũng như vai trò của công việc thực tập. Bên cạnh đó, SV cũng được yêu cầu viết nhật kí thực tập để phân tích công việc của chính bản thân, từ đó SV hiểu và xây dựng những “sơ đồ hành động” cho từng hoạt động công việc. Năng lực nghề của SV tỉ lệ thuận với mức độ phong phú và đa dạng của sơ đồ hành động. Mục tiêu của việc viết nhật kí thực tập là giúp SV rèn năng lực hồi lăm (réflexivité) để có thể tự hoàn thiện và phát triển công việc.

Sổ tay thực tập cũng là một “thỏa ước thực tập” giúp người hướng dẫn nắm được yêu cầu từ phía cơ sở đào tạo và đánh giá thực tập với các phiếu đánh giá hàng tuần và đánh giá cuối đợt trên những tiêu chí về năng lực biên/phiên dịch, năng lực sử dụng các công cụ văn phòng, năng lực lập kế hoạch công việc, năng lực điều chỉnh trong công việc, tác phong, thái độ.

Theo Albero (2010), mô hình ý tưởng không phải là mô hình cuối cùng. Albero giải thích rằng khi đưa vào áp dụng trên thực tế, mô hình ý tưởng do đơn vị đào tạo xây dựng sẽ có những biến đổi. Đầu tiên, việc tổ chức cho SV thực tập tại đơn vị tiếp nhận thực tập phụ thuộc vào nhiều yếu tố bao gồm chính sách của đơn vị về tiếp nhận thực tập, đặc thù hoạt động, phương thức tổ chức hoạt động thực tập, phương thức tổ chức hoạt động kèm

cấp nghề của từng đơn vị. Do đó mô hình vận hành (dispositif fonctionnel) sẽ do đơn vị tiếp nhận thực tập quyết định và thiết lập dựa trên thực tiễn và đặc thù của từng nơi, do đó mô hình này sẽ có những khác biệt nhất định so với mô hình ý tưởng do đơn vị đào tạo xây dựng ban đầu. Tiếp theo đó, trong khuôn khổ mô hình vận hành mà đơn vị tiếp nhận thực tập thiết lập tại chỗ, SV thực tập và người hướng dẫn sẽ có những hoạt động cụ thể. Về phía SV, đó là những công việc cụ thể được thực hiện trong khuôn khổ thực tập, những kiến thức kỹ năng họ thực sự lĩnh hội được. Về phía người hướng dẫn, đó là những gì họ tiến hành trong thực tế để kèm cặp SV. Hoạt động thực tập diễn ra trong thực tế này (dispositif vécu) chính là sự cụ thể hóa của mô hình ý tưởng (do đơn vị đào tạo thiết kế) và mô hình vận hành (do đơn vị tiếp nhận thiết lập). Sơ đồ sau đây cho thấy sự biến đổi của mô hình thực tập từ ý tưởng đến thực tế (xem Hình 2).



Hình 2. Sự biến đổi của mô hình thực tập

Barbier (1996), cũng phát biểu rằng đa số các công cụ được xây dựng tại môi trường đào tạo và khi chuyển giao cho người hướng dẫn thường sẽ không được sử dụng, vì các công cụ này không tính đủ các đặc thù của môi trường nghề nghiệp thực tế. Trên thực tế, đã có người hướng dẫn phản ứng mạnh mẽ khi được yêu cầu làm đánh giá hàng tuần vì họ không có thời gian cho việc này. Qua phản ứng này, chúng tôi hiểu rằng người hướng dẫn đang hành động theo logic sản xuất.

Như vậy, mô hình thực tập sẽ có những biến đổi tất yếu qua từng giai đoạn. Sự khác biệt giữa mô hình được đơn vị đào tạo xây dựng ban đầu, với mô hình do đơn vị nhận thực tập thiết lập và thực tế hoạt động của SV và người hướng dẫn là luôn luôn tồn tại. Tuy nhiên, khoảng cách này lớn hay nhỏ, ảnh hưởng tích cực hay kém tích cực đến hiệu quả đào tạo mà SV thực sự nhận được còn phụ thuộc vào rất nhiều yếu tố, cụ thể là:

- Mức độ phù hợp của mô hình mà đơn vị đào tạo xây dựng: yếu tố này ảnh hưởng đến việc mô hình có được các đơn vị đối tác áp dụng hoàn toàn hay phải chịu sự điều chỉnh theo thực tế;
- Đặc thù và thực tiễn của từng đơn vị tiếp nhận thực tập, trong đó phải kể đến lĩnh vực hoạt động của đơn vị, phương thức tổ chức hoạt động nói chung của đơn vị và đặc biệt là chính sách và phương thức tổ chức hoạt động kèm cặp nghề tại đơn vị;
- Quan niệm về công tác kèm cặp nghề, năng lực và kinh nghiệm kèm cặp nghề của người hướng dẫn tại đơn vị tiếp nhận cũng là một yếu tố then chốt;

- Cuối cùng là vai trò của SV thể hiện qua cách thức tham gia vào môi trường làm việc tại đơn vị tiếp nhận, thái độ với công việc, mức độ đầu tư và những nguồn lực mà SV có thể vận dụng để hoàn thành công việc được giao, khả năng học hỏi, lĩnh hội để nâng cao năng lực nghề nghiệp của chính mình.

Các yếu tố này chính là các biến (variable) cần nghiên cứu để có một kết luận mang tính toàn diện và xác đáng. Trong khuôn khổ nghiên cứu thực hiện, chúng tôi tập trung xem xét những yếu tố nào đã can thiệp vào quá trình tạo ra khoảng cách, để từ đó điều chỉnh theo hướng cải thiện mô hình thực tập và xa hơn nữa là cải tiến chương trình đào tạo. Chúng tôi giới hạn phạm vi nghiên cứu ở hai yếu tố: Thứ nhất là yếu tố liên quan đến đặc thù lĩnh vực hoạt động và phương thức tổ chức hoạt động của đơn vị tiếp nhận thực tập, để xem xét yếu tố này cần phải tìm hiểu SV đã tiếp cận với những công việc cụ thể nào khi đi thực tập và nguồn lực SV cần được trang bị để thực hiện những công việc này. Nhiệm vụ mà SV được giao khi đi thực tập có liên hệ như thế nào với các năng lực nghề nghiệp chính mà chương trình đào tạo nhắm đến. Thứ hai là yếu tố liên quan đến công tác kèm cặp nghề của người hướng dẫn tại đơn vị tiếp nhận thực tập. Vì người hướng dẫn chính là người giao nhiệm vụ và tổ chức để SV thực hiện nhiệm vụ, do đó công tác hướng dẫn đóng vai trò then chốt trong việc quyết định hiệu quả của quá trình thực tập. Để hiểu rõ về công tác hướng dẫn thực tập, chúng tôi trình bày hai khái niệm chính: kèm cặp nghề (tutorat) và hướng dẫn (accompagnement).

2.2.2. Kèm cặp nghề và hướng dẫn

Kèm cặp nghề là một mô hình tổ chức đào tạo, một hoạt động trong đó người kèm cặp không đóng vai trò chủ đạo, người kèm cặp chỉ đồng hành quá trình tác nghiệp và quá trình thay đổi về tri thức và năng lực của người thực hiện công việc chính là thực tập sinh trong khoảng thời gian thực tập tại cơ sở. Barbier (1996) nói rõ về vai trò của người kèm cặp là “vai trò hỗ trợ và vai trò điều chỉnh”; trong khi đó Baudrit (2000) bổ sung rằng kèm cặp còn là hoạt động của một người có điểm gì hơn người được kèm cặp như tuổi, kinh nghiệm, năng lực... để giúp người được kèm cặp tiến bộ trong quá trình đào tạo. Như vậy, hoạt động hỗ trợ là hoạt động chính đóng vai trò quan trọng trong kèm cặp và có sự bất đối xứng về kinh nghiệm, về năng lực trong mối quan hệ giữa người kèm cặp và người được kèm cặp.

Bàn về mô hình kèm cặp, Paul (2000) đề cập đến mô hình truyền thống và mô hình hiện đại. Trong mô hình truyền thống, phần thực hành chỉ đơn thuần là áp dụng những gì đã học trong lý thuyết, không tính đến việc quá trình đào tạo nghề phải dựa trên “dạy học qua sự cố” để người học hình thành năng lực nghề. Vì vậy, mô hình truyền thống đi ngược với khái niệm năng lực trong đào tạo chuyên nghiệp hóa, không nhấn mạnh khả năng phản ứng và xử lý các tình huống thực tế phức tạp trong công việc (Geay, 2007, p.31-34). Mô hình truyền thống không đáp ứng được các yêu cầu đào tạo mới theo hướng chuyên nghiệp hóa và người học gặp nhiều khó khăn trong việc lĩnh hội năng lực. Quá trình đào tạo nghề

đã thay đổi từ việc làm theo mẫu – truyền đạt hàng dọc, sang phương thức hợp tác – truyền đạt hàng ngang, theo đó, người kèm cặp không còn ở vị trí trung tâm, giờ đây người kèm cặp với kinh nghiệm của mình sẽ đóng vai trò người hỗ trợ, đồng hành cùng thực tập sinh và tạo điều kiện để thực tập sinh tự làm quen, tự đào tạo thông qua trải nghiệm thực tế, tự tư duy, phân tích và hiểu (Vincent, 1982, p.48, trong Paul, 2002). Đây chính là mô hình kèm cặp hiện đại.

Theo Hình 1, có ba nhân tố tham gia vào quá trình thực tập. Đây cũng là ba nhân tố tham gia vào quá trình kèm cặp: 1) Doanh nghiệp (hoặc cơ sở tiếp nhận thực tập) và một (hoặc nhiều) người kèm cặp; 2) SV thực tập; và 3) Cơ sở đào tạo và các GV.

SV thực tập là chủ thể chính tham gia vào quá trình thực tập với những mong đợi, dự án cá nhân, động lực học tập cũng như các chiến lược đã tích lũy trong quá trình đào tạo ở trường. Là người thụ hưởng và đồng trách nhiệm về hoạt động kèm cặp (Kloetzer, 2015, p.286).

Doanh nghiệp (hoặc cơ sở thực tập) là nhân tố tổ chức hoạt động kèm cặp theo mục tiêu của cơ sở đào tạo. Tuy nhiên, doanh nghiệp cũng có những mục tiêu riêng. Vì thế, việc kèm cặp tại doanh nghiệp sẽ đáp ứng bốn yêu cầu: tuyển dụng, hội nhập nghề cho người mới, hội nhập nghề cho người lao động đang tìm việc, phát triển năng lực và nâng cao tay nghề của lao động.

Cơ sở đào tạo là bên thiết kế mô hình tổ chức thực tập và xác định mục tiêu, phương thức, nhiệm vụ của thực tập sinh, trong đó có nội dung về công tác kèm cặp nghề. Như chúng ta đã biết, cơ sở đào tạo thiết kế mô hình kèm cặp dựa trên mục tiêu đào tạo, trong khi đó, việc triển khai là do đơn vị tiếp nhận thực tập tổ chức theo đặc thù và chính sách riêng của đơn vị mình. Chính vì thế, trong phần 1, chúng tôi có nói đến khoảng cách giữa mô hình trong ý tưởng thiết kế và mô hình do đơn vị tiếp nhận thực tập triển khai và hoạt động thực tập thực tế do các nhân tố tham gia trải nghiệm (Albero, 2010, p.91-92).

❖ Các hoạt động kèm cặp

Theo Boru và Fortanier (1998), người kèm cặp có các nhiệm vụ như sau: tạo sự hòa nhập, tổ chức tình huống đào tạo, tổ chức quá trình học tập và đánh giá. Hai tác giả còn nói đến ba nhiệm vụ đặc thù của hoạt động kèm cặp tại doanh nghiệp gồm có góp phần định hướng nghề nghiệp, phối hợp cùng cơ sở đào tạo trong quá trình đào tạo nghề theo mô hình xen kẽ, chuẩn bị tương lai nghề nghiệp.

Điều kiện để quá trình kèm cặp đạt hiệu quả

Quá trình kèm cặp là một không gian xã hội trong đó có nhiều nhân tố và hoạt động, và “hoạt động đặc thù của người kèm cặp sẽ gắn liền với hoạt động đặc thù của người được kèm cặp” (Barbier, 1996, p.9). Do đó quá trình kèm cặp đạt hiệu quả hay không là phụ thuộc vào các nhân tố tham gia.

Xét dưới góc độ người kèm cặp, có hai nhóm yếu tố liên quan đến mức độ tham gia và phương thức can thiệp. Baudrit (2014), xác định bốn yếu tố tác động đến mức độ tham

gia của người kèm cặp vào hoạt động này, đó là: sự tự nguyện của cá nhân người kèm cặp, sự hỗ trợ, sự tin tưởng và sự thừa nhận của cấp trên, đồng nghiệp trong đơn vị dành cho người làm công tác kèm cặp. Liên quan đến chất lượng can thiệp của người kèm cặp, tác giả trên dựa vào nghiên cứu của Victor (2009) về can thiệp trong kèm cặp nghề đã xác định bốn phương thức: theo sát hỗ trợ về mặt tâm lý, hỗ trợ từ xa, hỗ trợ giảm dần, hỗ trợ bằng cách kết hợp sự tử tế và yêu cầu cao. Phương thức cuối còn được Moust gọi là *tương đồng tri nhận*¹. Qua quan sát thực tế, Baudrit (2014) nhận thấy người kèm cặp có kinh nghiệm có áp dụng hai chiến lược *giảm dần sự hỗ trợ* và *tương đồng tri nhận*.

Xét dưới góc độ người được kèm cặp, có hai logic chính: logic thành tích và logic học tập. Logic thành tích là hoàn thành công việc được giao, chứng minh khả năng theo yêu cầu hoặc chứng minh sự xuất sắc của mình. Logic học tập dựa trên sự mong muốn học hỏi, khám phá cái mới, cái chưa biết.

Trong kèm cặp, có công việc hướng dẫn. Đây là hai hoạt động không thể tách rời nhau nhưng cũng có những điểm khác biệt nhất định.

❖ *Hướng dẫn*

Hướng dẫn (*accompagnement*) được xem là một phương thức tiến hành công việc kèm cặp với nhiều phong cách khác nhau. Paul (2002) nêu lên tính phức hợp của khái niệm hướng dẫn/đồng hành và định nghĩa như sau: đồng hành là “quá trình kích hoạt ba logic: mối quan hệ, không gian và thời gian”. Theo Bodergat (2006) có sự khác nhau giữa kèm cặp và hướng dẫn. Thật vậy, nếu kèm cặp chỉ dừng ở lại việc làm mẫu cho SV làm theo, thì đó chưa phải là hướng dẫn. Ngược lại, chỉ khi việc kèm cặp giúp SV phát triển khả năng làm việc độc lập, biết phân tích công việc của chính mình và phát triển năng lực hồi lăm, lúc đó chúng ta mới nói đến hướng dẫn. Bodergat cũng nêu ra bốn dạng thức hướng dẫn: hướng dẫn dựa trên sự hợp tác, hướng dẫn có chừng mực, hướng dẫn “lệch”, và kiểm soát bắt buộc. Annoot, Bodergat và Mazereau (2015) phân biệt hai phong cách hướng dẫn: kiểu chủ động và kiểu phản ứng. Người hướng dẫn chủ động là người đưa ra mục tiêu, phương thức tiến hành và yêu cầu cho SV thực tập. Họ đi trước và kéo SV theo mình. Họ sử dụng các phương thức can thiệp khác nhau để đẩy SV tiến lên. Người hướng dẫn kiểu phản ứng chờ đợi người được hướng dẫn đề xuất trước rồi mới bắt đầu tham gia vào quá trình. SV phải thể hiện trước mối quan tâm đến công việc cần thực hiện, lúc đó người hướng dẫn bắt đầu can thiệp. Như vậy, kiểu chủ động và kiểu phản ứng có mối liên hệ với sự chủ động và tự chủ của người học (Quintin, 2008).

Qua những phân tích trên, chúng ta có thể nhận thấy rằng kèm cặp và hướng dẫn là một công việc đòi hỏi người được giao nhiệm vụ kèm cặp ở doanh nghiệp những kiến

¹ Tương đồng tri nhận là khi người kèm cặp tự đặt mình vào vị trí của người được kèm cặp để hiểu rõ về điểm mạnh điểm yếu của người này, từ đó quá trình kèm cặp phù hợp và hiệu quả hơn.

thức, kĩ năng và thái độ phù hợp để hoàn thành nhiệm vụ. Vậy đâu là những thành tố trong năng lực hướng dẫn nghề?

Khả năng đảm bảo chức năng hỗ trợ theo lí thuyết Bruner

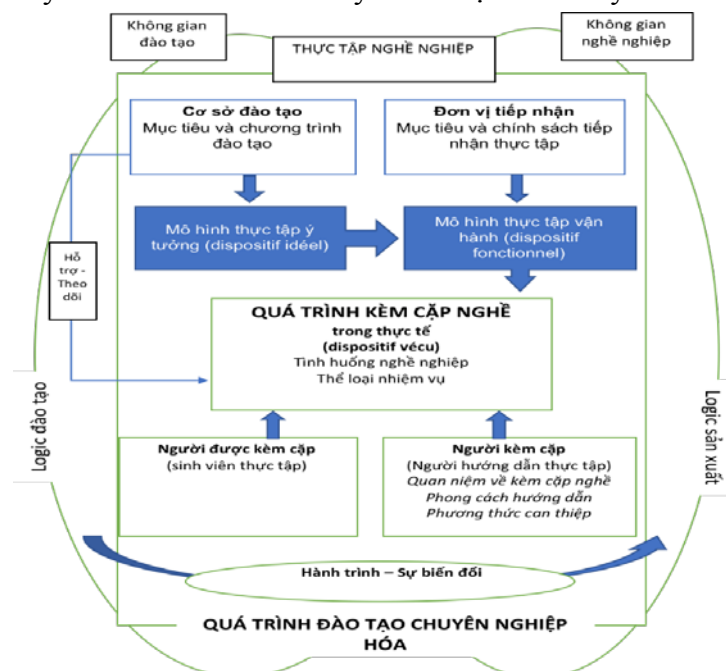
Ba chiều kích trong quá trình kèm cặp: chiều kích tình cảm-xã hội, chiều kích sư phạm, và chiều kích tổ chức. Bruner (1983) xác định sáu yếu tố liên quan đến khía cạnh tâm lí và sư phạm nêu rõ các chức năng hỗ trợ của người hướng dẫn như sau: giúp gia nhập, giảm mức độ phức tạp của nhiệm vụ, giúp duy trì mục tiêu, nhấn mạnh các đặc điểm quan trọng, kiểm soát mức độ nản chí, thực hiện mẫu.

Khả năng điều chỉnh để quản lí xung đột

Các xung đột có thể xuất hiện trong bất kì chiều kích và yếu tố nào của hoạt động hướng dẫn nghề. Vì vậy người hướng dẫn cần có khả năng điều chỉnh. Việc điều chỉnh có thể liên quan đến mức độ tự chủ của người được hướng dẫn, mức độ hỗ trợ của người hướng dẫn, quan hệ giữa người hướng dẫn-người được hướng dẫn, phong cách hướng dẫn, phương thức can thiệp...

Như vậy, đối với Baudrit (1999), “làm người hướng dẫn không đơn giản” và “cần xem đó là một nghề” (p.17). Người hướng dẫn vừa là người thạo nghề trong chuyên môn của mình vừa là người có năng lực sư phạm.

Hình 3 sau đây tóm tắt các điểm lí thuyết đã được trình bày ở trên.



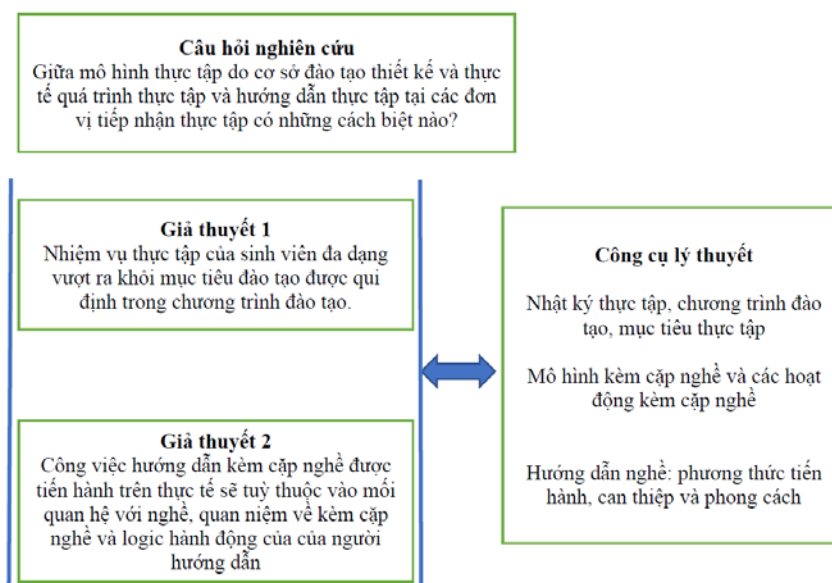
Hình 3. Sơ đồ tóm tắt lí thuyết về kèm cặp nghề trong khuôn khổ thực tập nghề nghiệp

Sơ đồ này cho thấy thực tập nghề nghiệp là không gian giao nhau giữa cơ sở đào tạo, với mục tiêu đào tạo thể hiện trong mô hình ý tưởng và đơn vị tiếp nhận, với mục tiêu, chính sách tiếp nhận và yêu cầu riêng. Vì thế mô hình vận hành của cơ sở đào tạo có những khác biệt so với mô hình ý tưởng. Khi mô hình này được triển khai, quá trình thực

tập nghề nghiệp trong thực tế gồm hai nhân vật chính là người kèm cặp và SV thực tập. Hoạt động thực tập trong thực tế gắn liền với quá trình kèm cặp nghề xung quanh tình huống nghề nghiệp và nhiệm vụ/công việc được giao cho SV thực tập dưới sự hướng dẫn của người kèm cặp do đơn vị thực tập chỉ định. Công việc hướng dẫn này sẽ bị chi phối bởi quan niệm kèm cặp, phong cách hướng dẫn và phương thức can thiệp của người kèm cặp. Những yếu tố này lại bị tác động bởi logic sản xuất, trong khi đó cơ sở đào tạo vận hành theo logic đào tạo. Hai logic này có sự xung đột với nhau. Câu hỏi đặt ra: làm sao dung hòa hai logic trên để hành trình học nghề-kèm cặp nghề diễn ra suôn sẻ, từ đó người được kèm cặp có sự biến đổi về chất? Đây hẳn là điều kiện cần và đủ để quá trình đào tạo chuyên nghiệp hóa đạt hiệu quả cao.

2.3. Đặt vấn đề

Qua phân tích mô hình thực tập và các khái niệm về kèm cặp và hướng dẫn nghề trong thực tập, chúng tôi đặt ra câu hỏi nghiên cứu và hai giả thuyết như sơ đồ dưới đây. Bên cạnh đó, chúng tôi cũng ghi rõ những công cụ lý thuyết mà chúng tôi sẽ sử dụng để phân tích và kiểm chứng các giả thuyết (xem Hình 4).



Hình 4. Câu hỏi nghiên cứu và các giả thuyết

2.4. Kết quả nghiên cứu

Để thu thập cứ liệu nhằm trả lời câu hỏi nghiên cứu, chúng tôi đã tiến hành hai công việc:

Nghiên cứu nhật ký thực tập: nhìn tổng thể về các tình huống nghề nghiệp, từ đó thiết lập danh mục các nhiệm vụ thực tập của SV.

Nghiên cứu mô hình kèm cặp nghề bằng bảng hỏi: hiểu đặc điểm cũng như vai trò của các nhân tố tham gia (doanh nghiệp, người hướng dẫn, SV thực tập).

2.4.1. Nhiệm vụ thực tập tại đơn vị

Chúng tôi đã phân tích nhật kí thực tập của 23 SV K40 chuyên ngành BPD, năm học 2017-2018.

Nhật kí thực tập là công cụ đồng hành với SV trong quá trình thực tập tại môi trường thực tế. Nhật kí thực tập được thiết kế với những câu hỏi giúp SV tự mình nhìn lại quá trình hoạt động và phân tích công việc của bản thân, cụ thể là những tình huống nghề mà SV gặp trong thực tập. Mỗi tình huống nghề sẽ được viết thành một phiếu phân tích hoạt động. Như vậy, nhật kí thực tập sẽ tập hợp toàn bộ các phiếu phân tích tình huống nghề nghiệp đã trải qua trong đợt thực tập. Công cụ này còn nhằm đến mục đích rèn luyện năng lực hồi lãm ở SV, một năng lực quan trọng trong quá trình hình thành năng lực nghề. SV sẽ ghi lại các thông tin về tình huống nghề và phân tích theo các nội dung sau: 1) Tên tình huống nghề, 2) Mô tả chung về tình huống, 3) Mô tả nhiệm vụ được giao, 4) Phân tích các nguồn lực đã huy động, 5) Phân tích công việc đã thực hiện, 6) Phân tích công việc đã không thực hiện, và 7) Sự giúp đỡ, hỗ trợ của người hướng dẫn trong quá trình thực hiện nhiệm vụ.

Chúng tôi đã thống kê được 16 thể loại nhiệm vụ (xem Bảng 1), trong đó, biên dịch Pháp-Việt là nhiệm vụ phổ biến nhất được giao cho SV (44,3%). Bên cạnh đó, các loại hình biên dịch Anh-Việt, Pháp-Anh hoặc Pháp-Anh-Việt, hoặc biên dịch nghe nhìn cũng chiếm tỉ lệ khá cao. Điều này phù hợp với mục tiêu thực tập. Song song đó, những nhiệm vụ liên quan đến phiên dịch chiếm tỉ lệ quá thấp (phiên dịch nối tiếp: 0,5%, phiên dịch song song: 0,1%). Những con số này cho thấy SV khi đi thực tập nghề nghiệp không có nhiều cơ hội thực hành công việc phiên dịch. Ngoài ra, cũng có một số thể loại nhiệm vụ khác không trực tiếp nằm trong nội dung của chương trình đào tạo BPD nhưng lại có tần suất xuất hiện khá cao trong bảng tổng hợp. Cụ thể, giao tiếp nghề nghiệp (trực điện thoại, liên hệ khách qua email...), du lịch (lễ tân, hướng dẫn), xử lí tài liệu, chứng từ. Như vậy, khi thiết kế chương trình đào tạo và mô hình tổ chức thực tập, cơ sở đào tạo nhất thiết cần tính đến bối cảnh thực tế, mối quan hệ giữa đào tạo và việc làm.

Bảng 1. Thể loại nhiệm vụ sắp xếp theo tần suất xuất hiện trung bình trên tổng số đơn vị tiếp nhận

STT	Thể loại nhiệm vụ	Tần suất trung bình trên 15 đơn vị tiếp nhận thực tập (%)
1	Biên dịch Pháp-Việt	44,3
2	Biên dịch Anh-Việt	7,5
3	Giao tiếp nghề nghiệp (qua điện thoại, email, web)	7,3
4	Du lịch (hướng dẫn, lễ tân)	7,0
5	Biên dịch Anh-Pháp	6,7
6	Biên dịch nghe-nhìn (phụ đề) và xử lí kĩ thuật (cắt phim)	6,7
7	Xử lí tin học tài liệu, chứng từ	5,5

8	Tổng hợp, soạn thảo tài liệu kết hợp biên dịch	3,7
9	Tìm và lưu trữ tài liệu	2,6
10	Biên dịch Anh-Pháp-Việt	2,5
11	Đọc lại bản dịch (biên tập)	2,0
12	Tổng hợp, soạn thảo tài liệu không có biên dịch	1,7
13	Soạn phiếu thuật ngữ	1,7
14	Phiên dịch nối tiếp	0,5
15	Giảng dạy	0,3
16	Phiên dịch song song (dịch nhỏ)	0,1

Nói về nguồn lực, để thực hiện các nhiệm vụ thực tập, SV cần huy động nhiều nguồn lực khác nhau bao gồm kiến thức, kỹ năng, chiến thuật và thái độ. Các nguồn lực được cung cấp cho SV trong quá trình đào tạo tại trường dựa trên chuẩn đầu ra. Như vậy, về mặt lý thuyết, cần có sự gắn kết giữa thực tế hoạt động nghề nghiệp và các năng lực cần cung cấp cho SV trong quá trình đào tạo. Trên thực tế, qua nghiên cứu thực địa, chúng tôi nhận thấy độ chênh giữa nguồn lực cung cấp ở trường và nguồn lực SV cần trong thực tế công việc. Lý do của độ chênh này là do chương trình đào tạo chỉ xác định các năng lực về ngôn ngữ (tiếng Pháp, tiếng Việt), năng lực chuyển ngữ (BPD Pháp-Việt) và một số năng lực hỗ trợ liên quan đến hoạt động BPD. Tuy nhiên, trong thực tế, khi SV đi thực tập được giao nhiều thể loại nhiệm vụ khác nhau (xem Bảng 1) trong đó có những nhiệm vụ không nằm trong nội dung đào tạo (cắt phim, hướng dẫn du lịch...), và nguồn lực cũng có sự khác biệt khi so sánh nguồn lực cung cấp và nguồn lực cần thiết (xem Bảng 2).

Bảng 2. So sánh về nguồn lực cung cấp và nguồn lực cần thiết

Nguồn lực cung cấp:	Nguồn lực cần thiết:
- Kiến thức: Hiểu biết về các nguyên lý cơ bản của chủ nghĩa Mác-Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh và đường lối cách mạng của Đảng Cộng sản Việt Nam; nguyên tắc dịch thuật cơ bản; kiến thức cơ bản về kinh tế và luật; kiến thức văn hóa, xã hội mang tính thời sự của thế giới, khu vực và Việt Nam. - Kỹ năng: Hiểu và diễn đạt chính xác bằng 2 ngôn ngữ Pháp –Việt; biết vận dụng những nguyên tắc dịch thuật cơ bản, nắm vững kỹ thuật biên dịch và phiên dịch, đọc và dịch được tài liệu chuyên ngành; tự chuẩn bị về kiến thức và thuật ngữ để dịch nói hoặc dịch viết về một chủ đề khoa học, kỹ thuật, kinh tế hay văn hóa; khả	- Kiến thức: Kiến thức ngôn ngữ (Việt-Pháp-Anh và các thứ tiếng khác); kiến thức ngoài ngôn ngữ đa ngành, đa lĩnh vực (chính trị, kinh tế, kỹ thuật, nông-lâm nghiệp (tre, tảo...) văn hóa, văn học-nghệ thuật, lịch sử, y khoa, du lịch, giáo dục, khối Pháp ngữ...); kiến thức về quá trình biên-phiên dịch và các thủ pháp dịch; thông tin và kiến thức về tổ chức hoạt động và sản xuất của đơn vị tiếp nhận thực tập. - Kỹ năng: Kỹ năng sử dụng ngôn ngữ (nghe nói đọc viết) (Anh-Pháp-Việt); kỹ năng biên dịch và phiên dịch trong 3 ngôn ngữ (Anh-Pháp-Việt); kỹ năng tin học văn phòng, thao tác trên máy tính, nhập liệu (words, excel, ppt...), xử lý hình ảnh (visio, paint3D, photoshop...) và thao tác trên một số phần mềm chuyên dụng khác

năng làm việc theo nhóm; sử dụng một ngoại ngữ khác tiếng Pháp trong giao tiếp cơ bản; kỹ năng tin học tương đương trình độ A, sử dụng tốt các phần mềm chuyên ngành và khai thác hiệu quả Internet phục vụ cho công việc chuyên môn. - Chiến thuật: Không đề cập - Thái độ: Thấm nhuần thể giới quan Mác-Lênin và tư tưởng Hồ Chí Minh; yêu nước, yêu chủ nghĩa xã hội, yêu nghề; có ý thức trách nhiệm cao, có tinh thần tự học, tự cập nhật kiến thức; có lối sống lành mạnh, văn minh, phù hợp với bản sắc dân tộc; có ý thức làm việc độc lập, sáng tạo; có tinh thần đoàn kết, hợp tác.	phục vụ cho các nhiệm vụ đặc thù như cắt phim, dán phụ đề, xử lý PDF (infix, monal 2018...), thao tác trên web (tải hoặc đăng các nội dung), các phần mềm giao tiếp từ xa (skype), phần mềm quản lý mail (outlook); kỹ năng tìm kiếm, xử lý và tổng hợp thông tin; kỹ năng soạn bảng thuật ngữ; kỹ năng giao tiếp (nội bộ với các nhân viên khác tại nơi thực tập hay giao tiếp với khách hàng, đối tác của công ti (qua điện thoại hoặc email), sử dụng mạng xã hội trong giao tiếp nghề nghiệp (facebook...); kỹ năng thương lượng (khi làm việc với khách hàng, đối tác); kỹ năng làm việc nhóm; kỹ năng quản lý thời gian; kỹ năng quản lý cảm xúc; kỹ năng hướng dẫn du lịch; kỹ năng đứng lớp giảng dạy; kỹ năng văn phòng, thư ký (nhập liệu, lưu trữ tài liệu, scan, photo tài liệu...). - Chiến thuật: Tích lũy và cập nhật kiến thức trong nhiều lĩnh vực (đọc sách, báo, thời sự bằng tiếng Pháp và Việt); tích lũy và cập nhật thuật ngữ, học thuộc thuật ngữ khi cần; sử dụng các phương tiện, phần mềm hỗ trợ dịch thuật hay công việc văn phòng (google dịch, internet, scanner...); tận dụng nguồn tài nguyên trên internet (thông tin, hình ảnh, mẫu văn bản, cấu trúc câu...) và biết cách đánh giá chất lượng nguồn tài nguyên để sử dụng tối ưu; thực hiện soát lại bản dịch nhiều lần để giảm lỗi; tìm hỗ trợ từ người khác (người hướng dẫn, nhân viên công ty, chuyên gia, giáo viên, bạn bè, người quen...); chú ý quan sát thực tế; chú ý vấn đề giao tiếp, tạo mối quan hệ tốt với các bên; quản lý thời gian; phân công và quản lý công việc khi làm nhóm; quản lý cảm xúc. - Thái độ: Cẩn thận, chính xác; tỉ mỉ; kiên nhẫn; tinh thần hợp tác khi làm việc nhóm; tinh thần đồng đội; kỉ luật; đúng giờ; tôn trọng thời hạn; tập trung trong công việc; tinh thần trách nhiệm; khả năng làm việc độc lập; cầu tiến; ham học hỏi.
--	---

Độ vênh giữa nguồn lực được cung cấp cho SV theo mục tiêu của chương trình đào tạo và nguồn lực SV cần trong thực tế để đảm nhận các nhiệm vụ mà đơn vị tiếp nhận thực tập (hoặc đơn vị sử dụng lao động sau này) giao cho SV góp phần giải thích khoảng cách giữa mô hình thực tập được thiết kế và hoạt động thực tập diễn ra trong thực tế. Khi chúng tôi xây dựng mô hình thực tập cho SV, chúng tôi chủ yếu tham chiếu các mục tiêu đào tạo mà chương trình đào tạo đặt ra. Trong khi đơn vị tiếp nhận thực tập (và sau này sẽ là đơn vị sử dụng sản phẩm lao động do chúng tôi đào tạo) lại không lấy mục tiêu đào tạo của chương trình làm trọng tâm, họ giao cho SV các nhiệm vụ dựa trên thực tiễn hoạt động của đơn vị. Vấn đề này đặt ra hai câu hỏi. Câu hỏi thứ nhất liên quan đến tiêu chí chọn lọc nơi tiếp nhận thực tập: nên chăng cần bám sát mục tiêu đào tạo và chỉ lựa chọn nơi tiếp nhận thực tập nào có khả năng giao cho SV những nhiệm vụ sát với trọng tâm đào tạo của chương trình, hay là chấp nhận sự đa dạng của thực tế hoạt động nghề nghiệp và tìm cách cải tiến để có một mô hình linh hoạt nhằm thích nghi với thực tế tốt hơn? Câu hỏi thứ hai liên quan đến chương trình đào tạo: chương trình cần phải bám sát thực tế đến mức độ nào để chuẩn bị tốt nhất cho SV hội nhập thị trường lao động? Nên chăng chuẩn bị cho SV tất cả các nguồn lực cần thiết hay chỉ tập trung vào phát triển năng lực và cung cấp nguồn lực cốt lõi?

2.4.2. Công việc hỗ trợ

Việc phân tích nhật kí thực tập của SV cũng cung cấp thông tin về công việc hỗ trợ của người hướng dẫn. Chúng tôi nhận thấy có một số nhiệm vụ không nhận được sự hỗ trợ của người hướng dẫn như xử lí tin học tài liệu chứng từ, tìm và lưu trữ tài liệu. Nhìn chung, các hỗ trợ giúp đỡ của người hướng dẫn chủ yếu xoay quanh các phương diện tình cảm-xã hội (tâm lí), sự phạm (liên quan trực tiếp đến việc thực hiện nhiệm vụ), tổ chức công việc (giao nhiệm vụ, phân công, lên kế hoạch, thời hạn...).

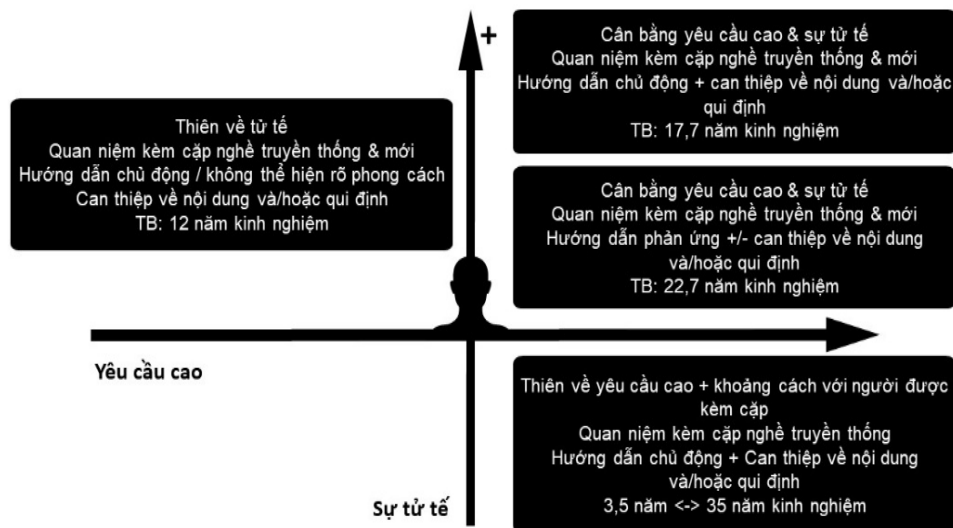
Song song đó, chúng tôi đã tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi ở người hướng dẫn, là các cá nhân làm việc độc lập, thành viên của các doanh nghiệp hoặc đơn vị tiếp nhận thực tập trong khuôn khổ thực tập nghề BPD (15 người trong đó có 1 người hành nghề BPD chuyên nghiệp), cũng như các SV với tư cách người thụ hưởng, hay chịu tác động của hoạt động này (17 SV), kết quả chính như sau:

Về quá trình xác định mục tiêu, phương thức tổ chức, cách thức phổ biến thông tin giữa các bên: 3/15 không nắm mục tiêu, 7/15 không biết về phương thức tổ chức;

Về vai trò của các nhân tố chính: 50% cho rằng kèm cặp nghề là công việc của một bên, không có sự phối hợp;

Về chuẩn bị, hỗ trợ công việc người hướng dẫn: 67% người hướng dẫn không được đào tạo về công tác hướng dẫn; 40% không nhận được sự theo dõi/ đánh giá về công việc hướng dẫn; 50% cho biết không có sự ghi nhận từ công ti.

Bên cạnh đó, bằng việc tổng hợp các dữ liệu thu thập được, chúng tôi phác họa 4 chân dung người hướng dẫn xoay quanh 2 trục chính: sự tử tế và yêu cầu cao (xem Hình 5).



Hình 5. *Chân dung người hướng dẫn*

Lí thuyết về hướng dẫn và kèm cặp cho thấy, để đảm bảo hiệu quả công việc hướng dẫn cần có sự cân bằng giữa yêu cầu cao và sự tử tế. Qua phân tích câu trả lời của người hướng dẫn, chúng tôi đã xác định được hai chân dung cho thấy sự cân bằng nói trên. Sự khác nhau giữa hai chân dung này nằm ở phương thức hướng dẫn: một bên theo kiểu chủ động và một bên theo kiểu phản ứng. Hai chân dung còn lại nằm ở hai cực: một chân dung thiên về tử tế và một chân dung thiên về yêu cầu cao. Chúng ta cũng nhận thấy rằng người hướng dẫn thuộc hai chân dung đầu tiên có số năm kinh nghiệm trung bình lớn, như vậy, hẳn đó cũng là một yếu tố tác động. Mặt khác, chúng tôi nhận thấy vấn đề đào tạo công việc hướng dẫn cần phải được đặt ra đối với đơn vị tiếp nhận thực tập.

3. Kết luận

Việc nghiên cứu mô hình thực tập qua các nhiệm vụ thực tập của SV và khảo sát công việc hướng dẫn thực tập trên thực tế tại các cơ sở thực tập qua bảng hỏi dựa trên cơ sở lí luận về kèm cặp nghề và hướng dẫn nghề đã cho thấy:

Về nhiệm vụ thực tập của SV, có sự khác nhau về bản chất nhiệm vụ giữa các đơn vị thực tập. Có độ vênh giữa những nguồn lực do cơ sở đào tạo đã cung cấp cho SV và nguồn lực thực tế SV cần. Độ vênh này góp phần giải thích khoảng cách giữa mô hình thực tập được thiết kế và hoạt động thực tập diễn ra trong thực tế.

Về công việc hướng dẫn kèm cặp nghề, các hỗ trợ giúp đỡ của người hướng dẫn xoay quanh các phương diện tình cảm-xã hội, sự phạm, tổ chức công việc. Bên cạnh đó, người hướng dẫn thực tập không nắm mục tiêu, phương thức tổ chức. Như vậy, việc trao đổi thông tin giữa các bên liên quan chưa tốt, thiếu sự phối hợp chặt chẽ giữa các thành phần tham gia. Trong khi đó phối hợp chặt chẽ là chìa khóa cho mối quan hệ gắn kết giữa không

gian đào tạo và không gian nghề. Do vậy, việc công nhận từ phía cơ sở đào tạo cũng như tại nơi thực tập sẽ là điều kiện cần để người hướng dẫn thấy được tầm quan trọng của việc hướng dẫn.

Công việc hướng dẫn kèm cặp nghề phụ thuộc lớn vào quan niệm kèm cặp nghề và mối quan hệ với nghề ở người hướng dẫn. Như trường hợp người hướng dẫn thực tập cho SV khóa 2014-2018, đa số không phải là những người hành nghề BPD, đúng hơn là hoạt động nghề nghiệp của họ chỉ có mối quan hệ trực tiếp hay gián tiếp với nghề dịch thông qua việc sử dụng tiếng Pháp.

Logic hành động của người hướng dẫn theo chính sách của đơn vị tiếp nhận (sản xuất hay đào tạo) cũng sẽ có những ảnh hưởng nhất định đến thực tế công tác hướng dẫn thực tập.

Từ những kết luận trên, chúng tôi đặt ra các câu hỏi định hướng những nghiên cứu sau này về mô hình thực tập của hệ BPD: Làm thế nào để thu hẹp khoảng cách giữa mô hình đề xuất và mô hình triển khai thực tế tại cơ sở thực tập? Làm sao để chương trình đào tạo bám sát thực tế và chuẩn bị tốt nhất cho SV hội nhập thị trường lao động?

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Các tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Albero, B. (2010). De l'idéal au vécu: le dispositif confronté à ses pratiques [From ideal to lived experience: the organization compared to its practices]. In Brigitte Albero & Nicole Poteaux (Dir.). *Challenges and dilemmas of autonomy. A self-study experience at the university*, Paris: MSH, 67-94.
- Annoot, E., Bodergat, J-Y & Moazereau, P. (2015). Enseignants-chercheurs et activité de direction de mémoire de recherche à distance: entre obstacles et développement professionnel des enseignants-chercheurs? [Teacher-researchers and virtual research thesis management activity: between obstacles and professional development of teacher-researchers?] *Dossier of Educational Sciences*, n° 34/2015/University and research training, 33-51.
- Barbier, J.-M. (1996). Tutorat et fonction tutorale: quelques entrées d'analyse [Tutoring and tutorial function: some analysis inputs]. Special edition: The tutorial function in educational organizations and companies, *Research and Training*, n°22/1996, 7-19.
- Baudrit, A. (1999). *Tuteur: une place, des fonctions, un métier?* [Tutor: A place, functions, a profession]. Paris: PUF.
- Baudrit, A. (2000). Note de synthèse: Le tutorat: un enjeu pour une pratique pédagogique devenue objet scientifique? [Briefing note: Tutoring: an issue for an educational practice that has become a scientific object?]. *French journal of pedagogy*, n°132, 125-153.
- Baudrit, A. (2014). *La relation d'aide dans les organisations*. Bruxelles: De Boeck Supérieur.

- Bodergat, J.-Y. (2006). L'accompagnement: une posture à cerner [Accompaniment: a posture to be defined]. Chapter 2, Doctoral thesis. University of Caen.
- Boru, J.-J. & Fortanier, R. (1998). *Trente mots clés pour comprendre le tutorat [Thirty keywords to understand tutoring]*. Paris: Citadel.
- Bruner, J.S. (1983). Le rôle de l'interaction de tutelle [The role of tutorship interaction]. In *Childhood development: know-how, knowing how to speak*, Paris: PUF, 261-280.
- Geay, A. (2007). L'alternance comme processus de professionnalisation: implications didactiques [Block-release training as a professionalization process: didactic implications]. *Permanent education*, n°172, 27-38.
- Kloetzer, L. (2015). L'engagement conjoint dans la pratique comme clef du développement de l'activité des tuteurs [Joint commitment in practice as a key to the development of the activity of tutors]. *Psychology of Work and Organizations*, n°21, 286-305.
- Paul, M. (2002). L'accompagnement: une nébuleuse [The accompaniment: a nebula]. *Permanent education*, n°153/2002-4, 43-56.
- Quintin, J.-J. (2008). Accompagnement d'une formation asynchrone en groupe restreint: modalités d'intervention et modèles de tutorat [Support for asynchronous training in a small group: intervention methods and tutoring models]. *Information and Communication Science and Technology Journal for Education and Training*, ATIEF 15.

**ANALYZE THE INTERNSHIP SCHEME IN THE UNDERGRADUATE PROGRAM
OF FRENCH LANGUAGE – TRANSLATION AND INTERPRETATION
IN HO CHI MINH CITY UNIVERSITY OF EDUCATION
Pham Duy Thien*, Ha Thi Mai Huong, Le Pham Minh Tuan**

Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam

*Corresponding author: Pham Duy Thien – Email: thienpd@hcmue.edu.vn

Received: April 28, 2020; Revised: May 18, 2020; Accepted: February 21, 2021

ABSTRACT

With the intention of improving the quality of training of the undergraduate program of French Language – Translation & Interpretation, a group of lecturers working in the Translation-Interpretation Faculty of Ho Chi Minh City University of Education proposed an internship scheme and conducted a study to evaluate its effects. The results analyzed from students' practicum journals, the data from a questionnaire and interviews show that there is a gap between the model designed by the university and the schools where students were sent to during their practicum. The results also help to describe the profiles of practicum supervisors. The article also provides a detailed list of the activities for students, a comparison table of the resources a student has at the university and those required to perform given tasks. These results provide evidence for the university to review the curriculum to meet the markets.

Keywords: internship; the internship scheme; the undergraduate program of French language; translation and interpretation