

NÂNG CAO NĂNG LỰC ĐỘI NGŪ GIÁO VIÊN SƯ PHẠM NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN, TOÀN DIỆN GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

PGS. TS. NGUYỄN THỊ HƯƠNG*

1. Sứ mệnh cơ bản của trường sư phạm (SP) là đào tạo (ĐT) đội ngũ giáo viên có đầy đủ những phẩm chất và năng lực cần thiết, đáp ứng yêu cầu giáo dục (GD) phổ thông. Với sứ mệnh này, trường SP được xem là “máy cái” của hệ thống GD. Có thể nói, chất lượng GD nói chung, chất lượng đội ngũ giáo viên nói riêng cao hay thấp phụ thuộc rất nhiều vào hệ thống “máy cái” này. Một trường đại học (ĐH) SP được xem là chất lượng cao, đạt chuẩn quốc gia ngoài việc có một hệ thống quản lý tốt còn phải là nơi hội tụ các chuyên gia nghiên cứu GD, các giảng viên (GV) giỏi, các sinh viên (SV) tài năng và có một nguồn ngân sách riêng dồi dào. Thành phần chính tạo nên “đẳng cấp” của một trường ĐH nói chung, ĐHSP nói riêng là đội ngũ GV - chủ thể của sáng tạo và truyền bá tri thức. Nghị quyết số 29-NQ/TW về đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT cũng đã chỉ rõ: “*Phát triển hệ thống trường SP đáp ứng mục tiêu, yêu cầu ĐT, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý GD*” (1; 11). Vấn đề cốt lõi trong việc phát triển hệ thống trường SP nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD Việt Nam hiện nay là nâng cao năng lực của đội ngũ GV bởi lẽ họ là “người thầy của những người thầy”, là nhân tố quyết định chất lượng ĐT ở các trường SP và có ảnh hưởng trực tiếp đến chất lượng đội ngũ giáo viên phổ thông.

Theo các nhà tâm lý học, năng lực là tổng hợp các đặc điểm, thuộc tính tâm lý của cá nhân phù hợp với yêu cầu đặc trưng của một hoạt động theo yêu cầu hay tiêu chí nhất định và thu được kết quả trong thực tiễn. Năng lực của GV ĐH nói chung, GV trường SP nói riêng bao gồm: năng lực chuyên môn; năng lực giảng dạy; năng lực nghiên cứu khoa học (NCKH) và một số năng lực bổ trợ khác như năng lực tin học, ngoại ngữ, hoạt động cộng đồng... Các yếu tố này có mối liên hệ hữu cơ tương hỗ với nhau làm nên cấu trúc năng lực của người GV SP.

Như vậy, ngoài những tiêu chuẩn về phẩm chất đạo đức và tư tưởng chính trị, GV SP phải là chuyên

gia GD giỏi, trong đó năng lực nghề nghiệp có tầm ảnh hưởng quan trọng và quyết định đến hình thành nhân cách nghề nghiệp của SV - những giáo viên phổ thông tương lai.

2. Thực trạng năng lực của GV SP hiện nay

Qua tìm hiểu năng lực của GV SP ở Trường ĐH Vinh và một số trường ĐHSP khác, chúng tôi nhận thấy, năng lực của đội ngũ GV hiện còn nhiều bất cập, nhất là năng lực SP và năng lực NCKH. Nâng cao năng lực chuyên môn là vấn đề mà các trường SP và GV SP quan tâm nhiều nhất. Đa phần GV SP hiện nay được tuyển chọn từ nguồn SV tốt nghiệp loại khá, giỏi, xuất sắc ở các trường ĐH, chủ yếu là ĐHSP, được ĐT trình độ thạc sĩ, tiến sĩ, khi có bằng thạc sĩ, tiến sĩ nghiêm nhiên trở thành GV mà chưa được bồi dưỡng về lý luận và phương pháp giảng dạy (PPGD) ĐH.

Hiện nay, ở Trường ĐH Vinh nói riêng, các trường ĐHSP khác nói chung có 2 nhóm GV: nhóm GV PPGD, tâm lý học - GD học, quản lý GD và nhóm GV dạy các môn khoa học cơ bản. Tuy nhiên, vị trí, vai trò của GV tâm lý học - GD học và PPGD chưa được nhận thức và phát huy một cách đầy đủ. Ở một số trường SP, đội ngũ này còn thiếu về số lượng, hạn chế về chất lượng. Họ vẫn bị xem là “công dân hạng hai” trong trường SP mà lẽ ra họ phải là những người am hiểu về GD ĐH, đi đầu trong việc nghiên cứu, chuyển giao khoa học GD cho các trường phổ thông, là người “dạy cách dạy” cho SV SP. Trong khi đó đội ngũ GV dạy các môn khoa học cơ bản hiểu biết về khoa học GD nói chung, GD ĐH nói riêng vẫn còn hạn chế.

Điều này dẫn đến trình trạng chung là kiến thức khoa học cơ bản của GV bộ môn PPGD chưa sâu, còn kiến thức về khoa học GD, kĩ năng SP của GV dạy các môn khoa học cơ bản còn hạn chế. Một bộ phận không nhỏ GV chậm đổi mới PPGD, chủ yếu vẫn là thuyết trình theo kiểu thầy đọc - trò chép, khả

* Trường Đại học Vinh

năng vận dụng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học mới, tính cập nhật, tính thực tiễn trong nội dung bài giảng còn hạn chế, chưa bắt nhịp kịp với xu thế đổi mới GD ở trường phổ thông. Bên cạnh đó, việc hướng dẫn tự học, năng lực tư vấn học tập, khả năng hỗ trợ hoạt động GD cho SV và đánh giá kết quả học tập của họ vẫn còn bất cập.

Quan niệm giảng dạy ở ĐHSP là phải giảng sâu tri thức mới về một vấn đề khoa học, còn nội dung nghiệp vụ sư phạm (NVSP) là trách nhiệm của GV bộ môn PPGD còn khá phổ biến ở một bộ phận cán bộ quản lý và GV.

Bên cạnh năng lực chuyên môn và năng lực giảng dạy, NCKH là một năng lực quan trọng của GV ĐH nói chung, GV SP nói riêng. Việc NCKH hỗ trợ đắc lực cho việc giảng dạy, góp phần quan trọng trong việc nâng cao trình độ chuyên môn và nghiệp vụ cho GV. Một GV giỏi không chỉ có năng lực chuyên môn vững vàng, NVSP tốt, mà còn phải có năng lực nghiên cứu sâu trong lĩnh vực chuyên môn của mình. Trong những năm gần đây, công tác NCKH ở trường ĐHSP đã được chú trọng. Một số trường, trong đó có Trường ĐH Vinh đã ban hành các quy định về NCKH cho GV, tăng lương, thưởng cho cán bộ có thành tích cao trong NCKH, chú trọng hình thành các nhóm nghiên cứu chuyên sâu và các trường phái trong NCKH. Tuy nhiên, hoạt động NCKH vẫn còn nhiều bất cập, chất lượng, hiệu quả, tính thực tiễn và khả năng ứng dụng của các công trình NCKH chưa cao. Một số đề tài nghiên cứu nghiệm thu xong không được vận dụng và chỉ nhằm đối phó với định mức NCKH hàng năm hoặc để chấm điểm bình xét thi đua, xét phong danh hiệu. Việc hội nhập quốc tế trong NCKH ở Trường ĐH Vinh đã được đẩy mạnh, đã có nhiều bài báo của GV được đăng tải trên các tạp chí uy tín trên thế giới, nhất là các công trình nghiên cứu về khoa học tự nhiên, tuy nhiên, các công trình nghiên cứu thuộc lĩnh vực khoa học xã hội - nhân văn và khoa học GD còn ít ỏi. Đa số GV đều được biết đến nhiều nhất ở vai trò nhà giáo, vai trò nhà nghiên cứu còn mờ nhạt, trong khi vai trò cung ứng dịch vụ chỉ dựa vào kiến thức chuyên môn mà họ đã được ĐT khi học ĐH và sau ĐH chứ chưa xuất phát từ các kết quả nghiên cứu trong quá trình làm việc ở trường ĐH.

Thực trạng trên do nhiều nguyên nhân: - Nhận thức chưa đúng của các cấp quản lý và đội ngũ GV về năng lực SP, còn xem nhẹ kĩ năng giảng dạy. Quan niệm cho rằng, chỉ cần kiến thức chuyên môn giỏi thì sẽ giảng dạy giỏi vẫn còn tồn tại, vì vậy, nhiều

GV chỉ chú trọng đầu tư cho việc nâng cao năng lực chuyên môn. Điều này dẫn đến tình trạng chủ quan, cảm tính trong công tác giảng dạy ở một số GV, nhất là GV trẻ. Dạy học là một khoa học và là nghệ thuật, thể hiện ở kĩ năng chế biến tài liệu dạy học, việc vận dụng phương pháp, phương tiện và hình thức tổ chức dạy học, trong việc giao tiếp, ứng xử với người học, xử lý các tình huống SP. Thực tiễn cho thấy, nhiều GV có kiến thức chuyên môn giỏi nhưng NVSP yếu dẫn tới tình trạng giờ học đơn điệu, nhàm chán, SV thụ động mệt mỏi, chưa truyền được niềm đam mê, nhiệt huyết SP cho họ; - Hiện nay, chúng ta vẫn chưa có chương trình ĐT GV SP một cách bài bản, chủ yếu là giữ SV giỏi ở lại trường, hoặc tuyển dụng từ các trường khác, được ĐT thành thạc sĩ, tiến sĩ. Vì vậy, học vị là mục tiêu phấn đấu, còn công tác bồi dưỡng và tự bồi dưỡng NVSP để giảng dạy ĐH chưa được quan tâm đúng mức. Chương trình bồi dưỡng GV hiện hành cũng chỉ dành cho GV chưa học qua NVSP, còn với GV tốt nghiệp các trường SP (vốn được ĐT để trở thành giáo viên phổ thông) thì được miễn. Trong khi đó, quá trình dạy học ở ĐH có đặc điểm riêng so với quá trình dạy học ở trường phổ thông về mục tiêu, nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học, đánh giá kết quả dạy học, người dạy, người học. Thực tế cho thấy, nhiều GV trẻ mặc dù có học vị tiến sĩ nhưng thiếu trải nghiệm thực tế nghề nghiệp nên hiệu quả giảng dạy chưa cao vì chưa đáp ứng được yêu cầu về năng lực SP; - Các hoạt động dự giờ, thăm lớp để rút kinh nghiệm giảng dạy, việc kèm cặp hướng dẫn của GV có kinh nghiệm đối với GV trẻ còn chưa được quan tâm, chưa tạo được "cộng đồng chuyên môn" trong trường ĐH. Các seminar, sinh hoạt học thuật về PPGD chưa được các khoa, bộ môn chú trọng. Việc kiểm tra, giám sát hoạt động giảng dạy của GV, nhất là GV trẻ còn bỏ ngỏ. Việc đưa GV bộ môn PPGD đi thực tế ở trường phổ thông chưa được quan tâm đúng mức. Vì vậy, nội dung, PPGD còn xa rời, chưa bám sát thực tiễn GD phổ thông. Thực tế cho thấy, các trường SP thường "đi sau" một bước so với trường phổ thông về đổi mới nội dung, phương pháp và hình thức tổ chức dạy học mà lẽ ra phải đi đầu trong việc chuyển giao những thành tựu mới của khoa học GD; - Cơ chế quản lý hiện nay ở các trường ĐH còn bất cập: chưa có chế tài đủ mạnh để khuyến khích việc nâng cao NVSP và NCKH, đặc biệt là khoa học GD của đội ngũ GV. Số lượng và chất lượng các công trình nghiên cứu khoa học GD còn

thấp, tính ứng dụng vào thực tiễn dạy học ở trường phổ thông chưa cao. Bên cạnh đó, thủ tục thanh toán tài chính trong NCKH ở các trường ĐH hiện nay còn rườm rà, gây nhiều khó khăn cho GV, những người vốn chỉ quen với giảng dạy và NCKH; - Tình trạng quá tải giờ dạy diễn ra ở một số bộ môn, khoa ĐT làm cho một số GV không có thời gian dành cho học tập nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và NCKH, biến họ thành những "thợ dạy". Điều này làm cho năng lực chuyên môn, NVSP và năng lực NCKH ở một bộ phận GV còn hạn chế; - Đời sống của một bộ phận GV SP, đặc biệt là GV trẻ còn nhiều khó khăn, phần đông GV trẻ có thu nhập rất thấp, nhiều người chưa có nơi ở ổn định để lạc nghiệp. Để đủ sống, họ phải làm thêm nhiều công việc khác ngoài nghề nghiệp của mình. Điều này ảnh hưởng đến thời gian đầu tư cho chuyên môn, nghiệp vụ, đặc biệt là NCKH. Một bộ phận GV chưa thực sự tâm huyết với nghề nghiệp, còn tư tưởng bàng lờng với những gì mình có, vì vậy thiếu ý chí và quyết tâm trong việc tự bồi dưỡng để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ và NCKH. Bên cạnh đó, chế tài trong việc đánh giá GV, chế độ đãi ngộ đối với những người có năng lực ở một số trường SP còn mang tính "bình quân chủ nghĩa" và chưa đủ mạnh để tạo động lực phấn đấu vươn lên cho GV; - Năng lực ngoại ngữ, tin học của một bộ phận GV SP còn hạn chế. Điều này làm cho họ khó tiếp cận với những tri thức tiên tiến, hiện đại về lĩnh vực chuyên môn và khoa học GD, gặp khó khăn trong việc ứng dụng công nghệ thông tin nhằm đổi mới PPGD.

Thực trạng trên cho thấy, nâng cao năng lực cho đội ngũ GV SP là vấn đề cấp bách và cần có những giải pháp hữu hiệu để giải quyết bài toán này nhằm góp phần nâng cao chất lượng GD hiện nay.

3. Đề xuất một số giải pháp

3.1. Đổi mới công tác ĐT, tuyển dụng

Chất lượng đầu vào là một trong những yếu tố tạo nên năng lực của người GV. Để tuyển chọn được những GV có năng lực tốt, cần xây dựng chương trình cử nhân SP chất lượng cao, các lớp tài năng trong trường SP, trong đó lựa chọn những SV có điểm thi đầu vào ĐH cao (trên 20 điểm), có kết quả học tập năm thứ nhất đạt loại xuất sắc, ĐT sâu về chuyên môn và nghiệp vụ giảng dạy ĐH để tạo nguồn GV SP. Có thể chọn những SV lớp cử nhân tài năng về các lĩnh vực khoa học cơ bản, ĐT NVSP ĐH để trở thành GV SP. Trong quy định tuyển dụng cần có yêu cầu về kỹ năng SP cho GV.

3.2. Ban hành chuẩn nghề nghiệp GV SP

Hiện nay, Bộ GD-ĐT đã ban hành Chuẩn nghề nghiệp giáo viên các cấp. Tuy nhiên, Chuẩn nghề nghiệp GV ĐH nói chung, GV SP nói riêng chưa được ban hành. Vì vậy, Bộ GD-ĐT cần sớm ban hành Chuẩn nghề nghiệp GV SP, trên cơ sở đó rà soát lại năng lực GV SP, sàng lọc đội ngũ GV bằng cách chuyển sang làm hành chính hoặc bồi dưỡng lại đối với những GV chưa đáp ứng yêu cầu về năng lực.

3.3. Đổi mới chương trình ĐT ở các trường SP

Trên cơ sở nghiên cứu thực trạng đổi mới GD phổ thông, những năng lực mà người giáo viên phổ thông cần phải có để các trường SP rà soát, xây dựng lại chương trình ĐT sao cho SV ra trường có thể thích ứng nhanh với thực tiễn GD phổ thông, đáp ứng tốt yêu cầu của Chuẩn nghề nghiệp. Chẳng hạn, một trong những định hướng cơ bản của đổi mới chương trình, sách giáo khoa phổ thông sau 2015 là tiếp cận năng lực học sinh, trong đó chương trình được biên soạn theo hướng tích hợp ở các lớp dưới và phân hóa ở các lớp trên. Để đáp ứng yêu cầu này đòi hỏi giáo viên phổ thông phải có các kỹ năng xây dựng và phát triển chương trình, vận dụng linh hoạt, sáng tạo nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học khác nhau để phát triển được năng lực thực tiễn của học sinh. Vì vậy, chương trình ĐT ở trường SP, nhất là bộ môn PPGD phải xây dựng như thế nào để SV ra trường có thể dạy theo hướng tích hợp và phân hóa tốt, đáp ứng yêu cầu đổi mới GD phổ thông. Mặt khác, trong chương trình ĐT cần tăng cường rèn luyện SP thường xuyên ở trường phổ thông cho SV, cần bắt đầu từ học kì 2 của chương trình ĐT. Đẩy mạnh việc thực hiện chương trình tiên tiến ở các trường SP.

3.4. Đẩy mạnh công tác ĐT, bồi dưỡng, tự bồi dưỡng và ĐT lại đối với đội ngũ GV SP, nhất là GV trẻ với nhiều hình thức đa dạng nhằm nâng cao chất lượng GV cả về năng lực chuyên môn, NVSP và NCKH. Đây là giải pháp quan trọng cần phải thực hiện quyết liệt ở các trường SP hiện nay. Cụ thể: + Cần nâng cao chất lượng ĐT thạc sĩ, tiến sĩ ở các viện, trường SP, đồng thời đẩy mạnh việc đưa GV trẻ đi ĐT ở các nước có nền GD ĐH phát triển; + Cần đổi mới chương trình bồi dưỡng NVSP cho đội ngũ GV. Tất cả GV SP cần được bồi dưỡng về tâm lý học và giáo dục học ĐH, đặc biệt là lý luận và PPGD ĐH. Quy định đối tượng bồi dưỡng NVSP theo Thông tư số 12/TT-BGDĐT ngày 12/4/2013 của Bộ trưởng

Bộ GD-ĐT là “Người tốt nghiệp ĐH trở lên, chưa qua bồi dưỡng NVSP và có nguyện vọng trở thành GV giảng dạy trong các cơ sở GD ĐH” (2; 2) theo chúng tôi là chưa phù hợp vì quá trình giảng dạy ĐH có đặc thù riêng so với quá trình dạy học ở phổ thông; + Phát huy vai trò hạt nhân của bộ môn trong bồi dưỡng và nâng cao năng lực SP và năng lực NCKH của GV. Bộ môn cần đẩy mạnh hoạt động dự giờ thăm lớp của cả GV giỏi, lâu năm và GV trẻ để trao đổi, học tập và rút kinh nghiệm; đẩy mạnh seminar, sinh hoạt học thuật về PPGD. Bên cạnh đó cần cử GV giỏi, có kinh nghiệm kèm cặp, bồi dưỡng GV trẻ về chuyên môn và nghiệp vụ. Cần có sự phối hợp chặt chẽ giữa các GV dạy các môn khoa học cơ bản và GV tâm lý học - GD học, PPGD bộ môn để hỗ trợ lẫn nhau về chuyên môn và nghiệp vụ; + Tăng cường đưa GV tâm lý học - GD học, PPGD bộ môn đi thực tế ở các trường phổ thông nhằm gắn lý luận dạy học - GD với thực tiễn. Đây phải xem là nhiệm vụ bắt buộc hàng năm đối với đối tượng này; + Thành lập ban tư vấn về nghiệp vụ cho GV ở các trường SP, tổ chức hội thảo, chuyên đề về kỹ năng giảng dạy, mời chuyên gia giỏi về khoa học GD ở trong nước và nước ngoài về giảng dạy và chia sẻ kinh nghiệm; + Tạo điều kiện cho GV các trường SP tham gia các khóa ĐT về NVSP của các tổ chức có uy tín trong nước và quốc tế để tiếp cận các PPGD tích cực. Nên chăng tổ chức “hiệp hội các trường SP trọng điểm” để chia sẻ kinh nghiệm về ĐT, bồi dưỡng GV và NCKH, tạo điều kiện để GV các trường có thể giao lưu học hỏi lẫn nhau; + Xây dựng mô hình “Câu lạc bộ GV trẻ” trong trường SP và tạo cơ hội cho họ tham gia các dự án trong nước và quốc tế nhằm nâng cao năng lực chuyên môn gắn với NCKH và tiếp cận PPGD tích cực.

3.5. Đẩy mạnh công tác NCKH trong các trường SP, nhất là NCKH GD, gắn NCKH với đổi mới nội dung, PPGD và thực tiễn GD phổ thông; xây dựng các nhóm nghiên cứu nhằm tăng cường trao đổi học thuật, kỹ năng NCKH; tổ chức và khuyến khích GV tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm NCKH. Đồng thời có cơ chế động viên, khuyến khích về vật chất và tinh thần đối với những GV có thành tích NCKH tốt, có tính ứng dụng cao.

3.6. Nâng cao trình độ tin học, ngoại ngữ cho GV SP là vấn đề quan trọng nhằm giúp GV có thể tiếp cận với những tri thức khoa học tiên tiến trên thế giới và hội nhập với GD ĐH thế giới, qua đó nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ và NCKH. Đồng

thời với việc ban hành chuẩn ngoại ngữ của GV, cần có chế tài bắt buộc GV, nhất là GV trẻ học ngoại ngữ (chú trọng tiếng Anh), tăng cường sinh hoạt học thuật, giảng dạy bằng tiếng Anh trong trường SP. Việc tăng cường cử GV đi học tập và nghiên cứu ở nước ngoài, đặc biệt là các nước sử dụng tiếng Anh cũng là biện pháp quan trọng để nâng cao trình độ ngoại ngữ cho GV SP.

3.7. Bổ sung, hoàn thiện cơ chế, chính sách đãi ngộ về lương, phụ cấp ưu đãi để cải thiện đời sống vật chất và tinh thần, tạo động lực và điều kiện cho đội ngũ GV SP nâng cao năng lực của mình.

3.8. Xây dựng và thực hiện môi trường văn hóa lành mạnh, thân thiện, dân chủ, bình đẳng và hợp tác trong trường SP để đội ngũ GV yên tâm gắn bó với nhà trường, làm tốt nhiệm vụ giảng dạy, phấn đấu nâng cao năng lực chuyên môn nghiệp vụ và NCKH.

Tóm lại, nâng cao năng lực cho GV SP là vấn đề cấp thiết trong bối cảnh đổi mới căn bản, toàn diện GD-ĐT Việt Nam và xu thế hội nhập hiện nay. Đây là vấn đề quan trọng nhằm góp phần giải quyết bài toán chất lượng của hệ thống GD. Vì vậy, nghiên cứu, đề xuất và thực hiện các giải pháp nâng cao năng lực của GV SP là vấn đề cần quan tâm của các cấp quản lý, GV và các nhà khoa học GD. □

(1) 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.*

(2) Bộ GD-ĐT. Thông tư số 12/TT-BGDĐT ngày 12/4/2013 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT về *Chương trình bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm cho giảng viên đại học, cao đẳng.*

Tài liệu tham khảo

1. Bộ GD-ĐT. *Giáo dục học đại học.* Tài liệu bồi dưỡng giảng viên các trường đại học, cao đẳng, 2010.
2. Đặng Thành Hưng. “Năng lực và giáo dục theo tiếp cận năng lực”. Tạp chí *Quản lý giáo dục*, số 12/2012.
3. Phạm Hồng Quang. “Giải pháp đổi mới chương trình giáo dục sư phạm và định hướng đổi mới giáo dục phổ thông”. Tạp chí *Giáo dục*, số 255/2011.

SUMMARY

Capacity building for teacher trainers is an urgent issue in the present context. This article refers to the position and role of teacher trainers, the capacity situation of teachers in the Pedagogical University and the teachers present solutions to improve the capacity of teachers teaching staff, meeting the requirements of education reform.