

PHÁT TRIỂN ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN TRUNG HỌC PHỔ THÔNG NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ THEO TIẾP CẬN PHÁT TRIỂN NHÂN LỰC

ThS. HÀ ĐỨC ĐÀ

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam

1. Đặt vấn đề

Giáo dục phổ thông nói chung, giáo dục trung học phổ thông (THPT) nói riêng ở vùng dân tộc và miền núi có vai trò đặc biệt quan trọng, không chỉ nâng cao mặt bằng dân trí mà còn tạo nguồn đào tạo cán bộ người dân tộc thiểu số đáp ứng yêu cầu nhân lực để phát triển kinh tế - xã hội, nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của đồng bào các dân tộc.

Phát triển đội ngũ giáo viên (GV) THPT là giải pháp then chốt để đổi mới giáo dục THPT. Mục tiêu Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 là đến năm 2020 có 100% GV THPT đạt chuẩn trình độ đào tạo, trong đó có 16,6% đạt trình độ đào tạo trên chuẩn. Nghị định 05/2011/NĐ-CP về công tác dân tộc quy định: Hỗ trợ GV giảng dạy tại các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn và đặc biệt khó khăn; Đào tạo GV là người dân tộc thiểu số (DTTS) và GV dạy tiếng dân tộc. Phát triển đội ngũ GV THPT người DTTS là phát triển nhân lực ngành Giáo dục. Do vậy, nghiên cứu phát triển đội ngũ GV THPT người DTTS cần dựa trên phương pháp tiếp cận phát triển nhân lực.

2. Phát triển nhân lực

Nhân lực là nguồn lực về con người. Con người vừa là một cá thể, vừa là một tập thể. Do vậy, phát triển nhân lực cần quan tâm đến cả hai bình diện: phát triển cá thể mỗi con người và phát triển đội ngũ nhân lực cho xã hội.

Xét về mặt cá thể, con người vừa là một sinh thể vừa là một nhân cách. Phát triển nhân cách là nhiệm vụ của giáo dục và đào tạo, đó là quá trình trang bị và hoàn thiện dần các kiến thức, kĩ năng và thái độ cho mỗi con người để họ trở thành một người lao động hữu ích cho xã hội. Bên cạnh đó, con người cần được phát triển về mặt thể lực, có đầy đủ sức khỏe để có thể sống một cách lạc quan và lao động với năng suất cao, chất lượng tốt. Tuy nhiên, năng lực của mỗi con người chỉ thực sự có giá trị khi nó được khai thác và sử dụng một cách có hiệu quả, bởi vậy, để mỗi con người phát triển, họ cần có việc làm, cần được sử dụng một cách có hiệu quả. Mặt khác, mỗi người đều sống và lao động trong một môi trường xã hội và môi trường thiên nhiên luôn biến đổi. Môi trường này có tác động lớn đến sự sinh sống và lao động của mỗi con người. Do vậy, phát triển nhân lực cần quan tâm đến việc tạo lập và gìn giữ một môi trường xã hội và môi trường thiên nhiên thuận lợi cho con người phát triển.

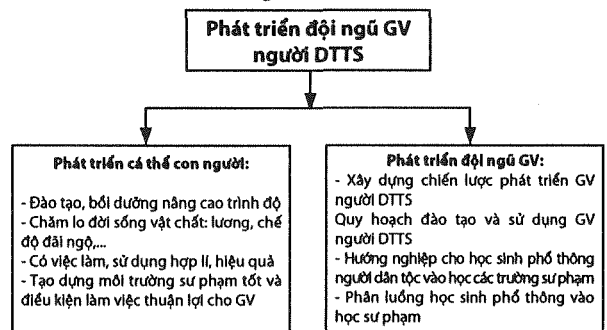
Xét về mặt tập thể, trong tình hình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, cần phát triển một đội

ngũ nhân lực có chất lượng, đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu ngành, nghề và trình độ để chuyển dịch cơ cấu lao động và tái cơ cấu nền kinh tế. Do vậy, cần có chiến lược phát triển nhân lực của cả nước, của từng vùng, từng địa phương, từng tộc người theo những giai đoạn nhất định. Để làm được điều này, một vấn đề quan trọng là cần hướng nghiệp và phân luồng học sinh phổ thông để các em có thể chọn được nghề nghiệp tương lai một cách đúng đắn và có thể phát huy cao độ được năng lực của mình để cống hiến được nhiều cho xã hội và để có được đội ngũ nhân lực phù hợp với yêu cầu của đất nước.

3. Phát triển đội ngũ GV THPT người DTTS

Với phương pháp tiếp cận phát triển nhân lực nêu trên, phát triển đội ngũ GV THPT người dân tộc thiểu số gồm: Phát triển cá thể con người (GV THPT người DTTS) và phát triển đội ngũ GV THPT người DTTS (xem mô hình):

Hình 1: Mô hình hóa phát triển đội ngũ GV người DTTS



3.1. Phát triển cá thể con người (GV THPT người DTTS)

Xuất phát từ đặc điểm tộc người của GV THPT người dân tộc thiểu số, đặc điểm cư trú, điều kiện kinh tế - xã hội cho nên phần lớn GV THPT người dân tộc thiểu số được hình thành từ con đường cử tuyển, hoặc trải qua dự bị đại học dân tộc, nên còn nhiều hạn chế về năng lực sư phạm, kiến thức và ngôn ngữ. Vì vậy, cần phải:

- Đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực GV THPT người DTTS: Để GV THPT người DTTS có thể đảm nhận tốt vai trò của mình, đòi hỏi phải đào tạo, bồi dưỡng nâng cao năng lực để họ có thể thực hiện tốt nhiệm vụ của mình:

+ Về nội dung đào tạo, bồi dưỡng: Kiến thức cơ bản của môn học mà GV đảm nhiệm; kiến thức về phương pháp sư phạm; kiến thức về ngôn ngữ (tiếng



Việt); kiến thức xã hội; kiến thức về khoa học và công nghệ...;

+ Về phương pháp đào tạo, bồi dưỡng: Thực hiện thường xuyên, liên tục với nhiều hình thức khác nhau: bồi dưỡng tập trung, bồi dưỡng thông qua sinh hoạt chuyên môn; thông qua dự giờ góp ý trực tiếp; tạo cơ hội để GV được giao lưu học hỏi kinh nghiệm của đồng nghiệp trong và ngoài trường.

Trong thực tế, GV THPT người dân tộc thiểu số không chỉ hạn chế về kiến thức chuyên môn mà hạn chế về năng lực ngôn ngữ, nhiều GV khả năng diễn đạt bằng tiếng Việt khó khăn nên hạn chế năng lực giảng dạy. Về phương pháp dạy học, việc sử dụng các phương pháp dạy học cứng nhắc, thiếu linh hoạt, không sáng tạo. Để GV người DTTS nâng cao được năng lực, có thể dạy tốt cần có những biện pháp giải quyết một cách căn bản những hạn chế của GV.

- *Sử dụng hợp lí và có hiệu quả GV THPT người DTTS*: Sử dụng hợp lí là sử dụng họ sao cho phù hợp với năng lực và sở trường của họ. Chẳng hạn, khi mới tuyển dụng, còn hạn chế về năng lực sư phạm thì bố trí dạy ở những lớp đầu cấp; giao cho tổ chuyên môn, GV nhiều kinh nghiệm giúp đỡ họ; tạo cơ hội để họ được giao lưu học hỏi đồng nghiệp. Một vấn đề quan trọng trong sử dụng GV người DTTS là cần thực hiện phương châm "cầm tay chỉ việc" và có thái độ tôn trọng, khích lệ động viên kịp thời. Bồi dưỡng xây dựng lực lượng GV nòng cốt (cốt cán) là người DTTS là điều rất cần thiết, thực hiện được điều này có ý nghĩa rất quan trọng tạo nên sự lan tỏa trong đội ngũ GV người DTTS. Khi có những GV người DTTS giỏi là có tác dụng nêu gương cho GV khác cố gắng noi theo, xóa đi sự mặc cảm về những hạn chế của mình. GV THPT người DTTS còn hạn chế về ngôn ngữ (tiếng Việt), điều này đòi hỏi khi sử dụng cần phải tăng cường giao lưu, trao đổi trong chuyên môn và các hoạt động giáo dục, xã hội tạo cơ hội để GV vừa nâng cao năng lực chuyên môn, vừa nâng cao năng lực tiếng Việt và sử dụng tiếng Việt trong chuyên môn và giao tiếp. Việc sử dụng tốt tiếng Việt là rất cần thiết, nhiều GV hiểu nội dung trong sách giáo khoa song không diễn đạt để học sinh hiểu được bài. Xây dựng môi trường giáo dục thân thiện, đa văn hóa trong nhà trường là điều kiện tốt để GV người DTTS phát huy năng lực và sở trường của mình.

- *Tạo dựng môi trường sư phạm và điều kiện thuận lợi cho GV THPT người DTTS*: Trường THPT vùng DTTS có học sinh của nhiều dân tộc khác nhau, học sinh của mỗi dân tộc khi đến trường đều mang theo sắc thái văn hóa riêng của dân tộc mình và GV cũng nhiều dân tộc khác nhau, sự đa sắc tộc tạo nên môi trường giáo dục đa văn hóa. Do vậy, việc xây dựng môi trường sư phạm trong trường THPT cần quan tâm tới yếu tố đa văn hóa, đảm bảo các dân tộc đều được bình đẳng, được tôn trọng, được đối xử như nhau không có sự phân biệt, đối xử giữa các dân tộc có dân số đông với

các dân tộc có dân số ít. Một môi trường sư phạm đa văn hóa là điều kiện tốt nhất để GV người DTTS phát huy được năng lực của mình, môi trường mà ở đó họ có cảm nhận như là cộng đồng tộc người của mình. Bên cạnh đó, cần chăm lo đời sống vật chất (lương, chế độ đãi ngộ) đối với GV THPT người DTTS nhằm khuyến khích động viên để họ yên tâm công tác, phấn đấu nâng cao năng lực chuyên môn.

3.2. Phát triển đội ngũ GV THPT người DTTS

- *Xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ GV người DTTS*: Để phát triển ổn định và bền vững, trên cơ sở chiến lược phát triển nhân lực người DTTS; yêu cầu phát triển giáo dục THPT vùng DTTS, cần xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ GV THPT người DTTS. Để xây dựng chiến lược phát triển đội ngũ GV người DTTS cần căn cứ vào số lượng, dân số của từng tộc người của từng vùng, từng địa phương để xây dựng chiến lược. Với mỗi vùng, mỗi địa phương cần xác định nhóm tộc người giữa vai trò chủ đạo, có ảnh hưởng lớn đến các tộc người khác, ví dụ ở vùng Đông Bắc có dân tộc Tày, Nùng; vùng Tây Bắc có dân tộc Mường, Thái, Mông; Tây Nguyên có Jrai, Bahnar; Tây Nam Bộ có Khmer,... Giai đoạn đầu cần phát triển đội ngũ GV thuộc nhóm dân tộc có vai trò chủ đạo, làm nòng cốt để thúc đẩy việc phát triển GV các dân tộc có dân số ít.

- *Quy hoạch đào tạo và sử dụng đội ngũ GV THPT người DTTS*: Trên cơ sở chiến lược phát triển đội ngũ GV người DTTS và nhu cầu GV THPT đáp ứng chiến lược phát triển giáo dục THPT ở vùng DTTS, xây dựng quy hoạch đào tạo và sử dụng GV THPT người DTTS. Khi quy hoạch đào tạo GV cần lưu ý một số vấn đề như: Cần xây dựng quy hoạch trung hạn và dài hạn cho từng tỉnh có nhiều DTTS hoặc vùng (nhiều tỉnh) dân tộc; Quy hoạch cụ thể về số lượng, về cơ cấu dân tộc; về cơ cấu môn học theo dân tộc; Quy định cụ thể những dân tộc cần qua thi tuyển, những dân tộc qua dự bị dân tộc, những dân tộc cử tuyển để đào tạo GV. Trong quy hoạch sử dụng GV người DTTS cần quan tâm các vấn đề sau: Có chiến lược sử dụng GV người DTTS phù hợp với từng trường THPT, tỉ lệ GV người Kinh, GV người DTTS phù hợp cả về số lượng, độ tuổi, giới tính, cơ cấu dân tộc và cơ cấu theo môn học; Trong mỗi tổ chuyên môn của trường cần có tỉ lệ GV người DTTS phù hợp, không nên sử dụng 100% GV người DTTS trong một tổ chuyên môn.

- *Hướng nghiệp và phân luồng cho học sinh phổ thông người DTTS và vào học các trường sư phạm*: Để có nguồn đào tạo GV THPT người DTTS cần thực hiện tốt hướng nghiệp nghề sư phạm cho học sinh phổ thông người DTTS. Hướng nghiệp vào nghề sư phạm cho học sinh phổ thông người DTTS là việc làm hết sức khó khăn, với những dân tộc có dân số đông, nghề sư phạm không còn là nghề mà các em lựa chọn; với những dân tộc có dân số ít, số học sinh học lên THPT khá khiêm tốn và thường không thi đỗ vào các trường đại học. Do vậy, việc hướng nghiệp nghề

sự phạm cho học sinh phổ thông người DTTS thực hiện theo 2 hướng: 1/ Tư vấn hướng nghiệp ngay từ khi các em con đang học phổ thông (Trung học cơ sở, THPT và Phổ thông dân tộc nội trú); 2/ Hướng nghiệp nghề sự phạm khi các em học dự bị đại học dân tộc và cử tuyển.

- *Xây dựng chính sách để tạo động lực cho đội ngũ GV THPT người DTTS:* Chính sách hiện hành chung cho mọi GV, chưa có chính sách riêng cho GV người DTTS. Để phát triển đội ngũ GV người DTTS cần xây dựng chính sách sau: Chính sách ưu tiên chỉ tiêu dự bị đại học dân tộc cho học sinh đăng kí học sự phạm; ưu tiên chỉ tiêu cử tuyển cho khối sự phạm; Chính sách hỗ trợ tài chính, vay vốn cho sinh viên người DTTS học trong các khoa, trường sự phạm; Chính sách ưu tiên trong tuyển dụng, sử dụng đối với GV là người DTTS; Chính sách để GV DTTS được bồi dưỡng, tham quan, giao lưu, học tập để nâng cao năng lực mọi mặt; Đưa nội dung giáo dục đặc thù vào chương trình đào tạo GV DTTS trong các khoa, trường sự phạm (tiếng Việt, tiếng dân tộc, văn hóa dân tộc).

Chính sách ưu tiên cho giáo sinh, GV người DTTS cần lưu ý tính vùng miền và tính tộc người, không nên có chính sách chung cho tất cả các dân tộc. Chẳng hạn, chính sách đối với GV người DTTS ở miền núi phía Bắc khác Tây Nguyên, khác Đồng bằng sông Cửu Long; chính sách với tộc người có dân số đông khác với tộc người có dân số ít, hoặc rất ít (tộc người cần bảo tồn); chính sách với GV người DTTS ở cấp Tiểu học khác với Trung học cơ sở, khác THPT; chính sách GV dạy điểm trường lẻ, khác điểm trường chính; chính sách cho GV dạy trường chuyên biệt khác trường phổ thông.

4. Kết luận

Trong giai đoạn hiện nay, nghiên cứu cơ sở lí luận phát triển đội ngũ GV THPT người DTTS là nhu cầu cấp thiết nhằm mục đích nâng cao chất lượng và

phát triển số lượng đội ngũ GV THPT người DTTS, đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục ở vùng DTTS. Nghiên cứu phát triển đội ngũ GV người DTTS cần thực hiện theo phương pháp tiếp cận phát triển nhân lực.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Nghị quyết Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI (Nghị quyết số 29-NQ/TW) về *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo*, 2013, Hà Nội.
- [2]. Chiến lược Phát triển Giáo dục Việt Nam 2011-2020 của Thủ tướng Chính phủ, phê duyệt ngày 13 tháng 06 năm 2012 (Quyết định số 711/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ).
- [3]. Nguyễn Minh Đường, *Tiếp cận hệ thống trong nghiên cứu phát triển nguồn nhân lực*, Tạp chí Khoa học Giáo dục, Số 76, tháng 1 năm 2012.
- [4]. *Nghị định 05/2011/NĐ-CP, ngày 14/01/2011 về Công tác dân tộc*, 2011.

SUMMARY

In this article, the author applied approach of human resource development in researching and developing high school teaching staff from ethnic minorities in terms of development of each teacher, including: training and in-service training of teachers' competence, reasonable and effective teachers' usage, creating pedagogical environment and favorable conditions for teachers. At the same time, development of teaching staff covers contents of development strategy for teachers, training plan and usage of teachers, vocational process and threads for ethnic minority students to study at teachers' colleges develop policy to motivate ethnic minority teachers at high schools.

TÍNH SÁNG TẠO CỦA HỌC SINH CHUYÊN... (Tiếp theo trang 17)

thành tố riêng lẻ nào mà cần đo mức độ biểu hiện của những thành tố riêng lẻ trong một hệ thống chức năng tạo thành mức độ tính sáng tạo. Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến tính sáng tạo của HS chuyên, trong đó phương pháp dạy của thầy và động cơ học tập của các em có ảnh hưởng nhiều nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Phan Dũng (2010), *Các phương pháp sáng tạo*, NXB Trẻ.
- [2]. Phạm Thành Nghị (2011), *Những vấn đề tâm lí học sáng tạo*, NXB Đại học Sư phạm.
- [3]. Phan Trọng Ngọ (2011), *Tâm lí học trí tuệ*, NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- [4]. Đào Thị Oanh (2007), *Vấn đề nhân cách trong tâm lí học ngày nay*, NXB Giáo dục.

- [5]. Nguyễn Huy Tú (2006), *Bộ trắc nghiệm sáng tạo TSD-Z của Klaus K.Urban với những ứng dụng ở nước ngoài và Việt Nam*, NXB Đại học Sư phạm.

SUMMARY

Gifted students are excellent and selected through specialized exams at high schools in order to train in specialized subjects. These students' creativity is evaluated by the criteria: novelty, originality, maturity, efficiency. To determine the levels of creativity not only indentify single element but also need to measure the expressed levels of individual components in a functional that form creativity levels. There are many factors that affect the creativity of specializing students, in which teachers' teaching methods and students' motivation are the most affected.