



ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG GIÁO VIÊN VÀ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI CĂN BẢN TOÀN DIỆN GIÁO DỤC PHỔ THÔNG

NGUYỄN THÚY HỒNG

Bộ Giáo dục và Đào tạo
Email: nthong@moet.edu.vn

Tóm tắt: Xuất phát từ vai trò và tầm quan trọng của đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục phổ thông trong công cuộc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục cũng như việc hoàn thiện các mục tiêu của Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội 2011 - 2020 của Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI, bài viết tập trung phân tích thực trạng số lượng, chất lượng và năng lực các trường sư phạm; thực trạng số lượng, chất lượng và năng lực đội ngũ nhà giáo và công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục phổ thông hiện nay. Từ đó, những nhiệm vụ và giải pháp cụ thể được đưa ra nhằm đáp ứng yêu cầu mới, khắc phục những tồn tại, bất cập về năng lực của các trường sư phạm, đội ngũ giảng viên sư phạm, đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục phổ thông nhằm mục tiêu: Đến năm 2020, bảo đảm đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục phổ thông đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với quy hoạch đội ngũ giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục phổ thông ở từng địa phương; Đến năm 2025, đội ngũ được chuẩn hóa ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

Từ khóa: Đào tạo; bồi dưỡng; giáo viên; cán bộ quản lý; giáo dục phổ thông.

(Nhận bài ngày 29/11/2016; Nhận kết quả phản biện và chỉnh sửa ngày 02/01/2017; Duyệt đăng ngày 25/01/2017).

1. Đặt vấn đề

Đội ngũ giáo viên (GV) và cán bộ quản lý giáo dục phổ thông (CBQLGDPT) có vai trò, tầm quan trọng của trong công cuộc đổi mới căn bản toàn diện giáo dục (GD) theo tinh thần Nghị quyết 29 cũng như việc hoàn thiện các mục tiêu của Chiến lược Phát triển kinh tế xã hội 2011 - 2020 của Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI. Không thể nâng cao chất lượng (CL) GD phổ thông nếu không có đội ngũ GV&CBQLGDPT giỏi. Vì thế, cần thiết phải có những phân tích thực trạng số lượng, CL và năng lực (NL) các trường sư phạm cũng như của GV&CBQLGDPT và công tác đào tạo (ĐT), bồi dưỡng GV&CBQLGDPT hiện nay. Từ đó, những nhiệm vụ và giải pháp cụ thể được đề xuất nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GD phổ thông (GDPT), khắc phục những tồn tại bất cập về ĐT và bồi dưỡng GV&CBQLGDPT nhằm mục tiêu: Đến 2020, bảo đảm đội ngũ GV&CBQLGDPT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với quy hoạch đội ngũ GV&CBQLGDPT ở từng địa phương; Đến 2025, chuẩn hóa ngang tầm đội ngũ GV&CBQLGDPT ở các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

2. Tính cấp thiết của việc đổi mới đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục

Bối cảnh thế giới những năm đầu thế kỉ XXI với những vấn đề toàn cầu và sự phát triển về khoa học công nghệ đã đặt ra những yêu cầu mới cho việc phát triển đội ngũ nhà giáo. Vai trò của đội ngũ nhà giáo đã hiển hiện tới bản chất của lao động sư phạm là quá trình tác động vào đối tượng người học bằng chính nhân cách của mình để hình thành nhân cách và phát triển các NL cá nhân cho người học. Đội ngũ nhà giáo là yếu tố trực tiếp thực hiện công tác GD - đóng vai trò quyết định tới CL GD. CL đội ngũ nhà giáo phụ thuộc vào

nhân cách nghề nghiệp nhà giáo bao gồm các mặt sau: Tư tưởng chính trị và đạo đức nghề nghiệp, NL chuyên môn và NL sư phạm. Nói cách khác, nhân cách nhà giáo là tổng hòa các NL và giá trị của Nhà GD, Nhà quản lý (QL) (trường học, lớp học, hoạt động (HĐ) dạy học), Nhà HĐ xã hội và văn hóa, Nhà nghiên cứu khoa học. Theo tổng kết của UNESCO, trong nền GD hiện đại, vai trò của nhà giáo có những thay đổi theo các xu thế sau: (1) Đảm nhận nhiều chức năng khác hơn so với trước, có trách nhiệm nặng hơn trong việc lựa chọn nội dung dạy học và GD; (2) Chuyển từ truyền thụ kiến thức sang tổ chức việc học của HS, sử dụng tối đa nguồn tri thức trong xã hội; (3) Coi trọng việc cá biệt hóa trong học tập nên có thay đổi tính chất của quan hệ với HS, phụ huynh, cộng đồng; (4) Yêu cầu sử dụng rộng rãi các phương tiện dạy học hiện đại, do đó có yêu cầu trang bị thêm các kiến thức, kĩ năng (KN) cần thiết; (5) Yêu cầu hợp tác rộng rãi hơn với các đồng nghiệp và thay đổi cấu trúc quan hệ với đồng nghiệp; (6) Yêu cầu tham gia rộng rãi các HĐ ngoài nhà trường [1].

Việt Nam đã có chiến lược và hệ thống các chế độ chính sách đầy đủ, tiến bộ về đội ngũ nhà giáo và cán bộ QL GD (CBQLGD) như chính sách ĐT, tuyển dụng, sử dụng, bồi dưỡng, đãi ngộ, đánh giá (ĐG)... Nhiệm vụ trọng tâm của chiến lược xây dựng, nâng cao CL đội ngũ nhà giáo và CBQLGD giai đoạn trước mắt là củng cố, hoàn thiện hệ thống ĐT giáo viên (GV), đổi mới căn bản, toàn diện nội dung và phương pháp ĐT, bồi dưỡng nhằm hình thành đội ngũ nhà giáo và CBQLGD có khả năng thực hiện những yêu cầu mới của việc ĐT nguồn nhân lực cho đất nước, đáp ứng những đổi mới của chương trình GD giai đoạn sau năm 2015. Nhiệm vụ này đã được thể hiện rõ trong văn kiện Chiến lược phát triển kinh tế xã hội 2011 - 2020 của Đại hội Đảng Cộng sản

Việt Nam lần thứ XI: “Phát triển GD là quốc sách hàng đầu. Đổi mới căn bản, toàn diện nền GD Việt Nam theo hướng chuẩn hoá, hiện đại hoá, xã hội hoá, dân chủ hoá và hội nhập quốc tế, trong đó, đổi mới cơ chế QL GD, phát triển đội ngũ GV và cán bộ QL là khâu then chốt. Tập trung nâng cao CL GD&ĐT, coi trọng GD đạo đức, lối sống, NL sáng tạo, KN thực hành, khả năng lập nghiệp”.

Những năm qua, GD Việt Nam đã xây dựng được đội ngũ GV&CBQLGDPT cơ bản đủ về số lượng, hầu hết có phẩm chất đạo đức và ý thức chính trị tốt, đạt và trên chuẩn ĐT, đạt chuẩn nghề nghiệp ở nhiều mức độ. Đội ngũ này về cơ bản đáp ứng được yêu cầu nâng cao dân trí, ĐT nhân lực, bồi dưỡng nhân tài, góp phần vào thắng lợi của sự nghiệp cách mạng của đất nước. Tuy nhiên, vấn đề đặt ra hiện nay là vẫn còn một tỉ lệ đáng kể GV&CBQLGDPT chưa thực sự đổi mới hoặc đổi mới chưa hiệu quả, CL đội ngũ không đồng đều giữa các vùng miền, còn thiếu đội ngũ nhà giáo có NL chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm tốt và động lực nghề nghiệp cao.

GDPT Việt Nam đang được đổi mới theo hướng tiếp cận phát triển toàn diện phẩm chất và NL người học, đổi mới đồng bộ các yếu tố của chương trình GD các cấp về mục tiêu, nội dung, phương pháp, phương tiện, hình thức tổ chức dạy học, kiểm tra, thi và ĐG CL GD. Điều này đặt ra yêu cầu các trường sư phạm cũng phải thay đổi căn bản về chương trình ĐT, bồi dưỡng, cơ cấu tổ chức, nâng cao NL đội ngũ GV và các điều kiện khác để đáp ứng được yêu cầu mới trong ĐT bồi dưỡng GV&CBQLGDPT. Thực hiện tinh thần Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ XI: “Đổi mới căn bản, toàn diện nền GD theo hướng chuẩn hóa, hiện đại hóa, xã hội hóa, dân chủ hóa và hội nhập quốc tế”; Nghị quyết số 29/NQ-TW ngày 04/11/2013 của Hội nghị lần thứ tám Ban Chấp hành Trung ương khóa XI về Đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT đã đưa ra yêu cầu: “Đổi mới mạnh mẽ mục tiêu, nội dung, phương pháp ĐT, ĐT lại, bồi dưỡng và ĐG kết quả học tập, rèn luyện của GV&CBQLGD theo yêu cầu nâng cao CL, trách nhiệm, đạo đức và NL nghề nghiệp”. Theo đó cần phải:

- Nâng cao CL, hiệu quả HĐ ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

- Bảo đảm nâng cao NL, KN, nghiệp vụ sư phạm; ý thức trách nhiệm, đạo đức nghề nghiệp; gắn ĐT, bồi dưỡng với nhu cầu và quy hoạch sử dụng lâu dài. Có cơ chế khuyến khích nhà giáo và CBQLGDPT, đặc biệt là nhà giáo và CBQLGDPT công tác tại vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới, hải đảo, vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn học tập nâng cao trình độ, NL làm việc.

- Tăng cường trách nhiệm và tạo điều kiện cho người đứng đầu cơ quan QL GD, người đứng đầu các cơ sở ĐT, cơ sở GD tham gia HĐ ĐT, bồi dưỡng một cách tích cực.

- Quy hoạch lại mạng lưới các cơ sở ĐT, bồi dưỡng và tạo điều kiện để các cơ sở có đủ NL để triển khai hiệu quả các HĐ ĐT, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và CBQLGDPT phù hợp với chức năng, nhiệm vụ được giao.

- Kế thừa và phát huy những kinh nghiệm hay về ĐT, bồi dưỡng ở trong nước, đồng thời chủ động nghiên cứu kinh nghiệm ĐT, của các nước, áp dụng vào thực tiễn Việt Nam.

3. Thực trạng các trường sư phạm và công tác đào tạo, bồi dưỡng giáo viên và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục

3.1. Về mạng lưới các trường sư phạm

Hiện nay, Việt Nam đang có 117 cơ sở ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT, trong đó có 14 trường đại học sư phạm, 01 trường đại học GD, 04 trường/học viện QLGD, 33 trường cao đẳng sư phạm, 18 khoa/ngành Sư phạm trong các trường cao đẳng đa ngành; có 45 khoa/ngành ĐT sư phạm thuộc 45 trường đại học đa ngành, 2 trường trung cấp sư phạm (Thống kê của Cục Nhà giáo và Cán bộ QL cơ sở GD, Bộ GD&ĐT), tạo thành một hệ thống được phân bố tương đối đều khắp ở tất cả các địa phương trong cả nước. Tuy nhiên, việc có nhiều cơ sở ĐT, phân bố phạm vi rộng và quy mô ĐT của mỗi cơ sở nhỏ dẫn đến tình trạng manh mún và dàn trải. Bên cạnh đó, các quy định về tiêu chuẩn, quy trình và chuẩn mực QL HĐ ĐT, bồi dưỡng của các trường sư phạm chưa hoàn chỉnh; công cụ và cơ chế kiểm soát CL ĐT, bồi dưỡng chưa đủ mạnh; sự kết nối giữa các trường chưa tạo thành một mạng lưới các trường sư phạm hợp lý, thống nhất và có sự phối hợp hiệu quả trong HĐ ĐT và bồi dưỡng. CL các trường sư phạm trên toàn quốc không đồng đều, chưa có những cơ sở đầu ngành được đầu tư để gánh vác trách nhiệm đi đầu và dẫn dắt, hỗ trợ các cơ sở khác trong mạng lưới đổi mới công tác ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT. Vì thế, cần quy hoạch mạng lưới các trường sư phạm để có mạng lưới các cơ sở ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT hiệu quả, trong đó có vai trò của các trường sư phạm đầu ngành, đủ mạnh và đủ NL làm hạt nhân phát triển, dẫn dắt các trường sư phạm trong hệ thống đảm bảo được CL công tác ĐT và bồi dưỡng thường xuyên, liên tục đội ngũ GV&CBQLGDPT phù hợp với những yêu cầu đặt ra từ thực tiễn đổi mới GDPT theo Nghị quyết 29. Các trường sư phạm đầu ngành được ưu tiên đầu tư phát triển để đáp ứng yêu cầu đổi mới theo chuẩn phát triển các trường sư phạm bao gồm các tiêu chí phát triển theo hướng của một trường đại học tiên tiến, hiện đại, năng động và tự chủ cao, hội nhập hiệu quả với các đại học của khu vực, quốc tế. Bộ GD&ĐT sẽ đổi mới cơ chế QL, phối hợp giữa các trường trong hệ thống sư phạm cũng như trong quan hệ với các cơ quan QL GD các cấp.

3.2. Về năng lực của các trường sư phạm

Trong 10 năm qua, hệ thống các trường/khoa sư phạm đã được hỗ trợ phát triển để nâng cao NL (đội ngũ, cơ sở vật chất, thiết bị, nghiên cứu khoa học, ĐT và bồi dưỡng). Tuy nhiên, sự hỗ trợ còn hạn chế và phân tán khiến các trường sư phạm chưa đủ nguồn lực để thực hiện tốt nhiệm vụ ĐT, bồi dưỡng đội ngũ GV&CBQLGDPT đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT.

Về *đội ngũ giảng viên*, các trường đại học sư phạm hiện có 4.481 giảng viên, trong đó 352 giảng viên có học hàm giáo sư, phó giáo sư (7,9%), 942 người có trình độ tiến sĩ khoa học, tiến sĩ (21%) và 2.731 giảng viên có trình độ thạc sĩ (60,9%). Các trường cao đẳng sư phạm hiện có 3.498 giảng viên, trong đó 60 người có trình độ tiến sĩ (6,7%) và 1.913 người có trình độ thạc sĩ (54,7%). Hầu hết giáo sư, phó giáo sư, tiến sĩ và tiến sĩ khoa học đều tập trung tại các trường sư phạm ở các thành phố lớn,



đặc biệt tại Trường Đại học Sư phạm Hà Nội và Trường Đại học Sư phạm TP. Hồ Chí Minh. Đội ngũ giảng viên sư phạm chưa thực sự là lực lượng đi đầu trong việc đổi mới GD, gắn kết với thực tiễn GDPT, nghiên cứu khoa học GD, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của giảng viên giữa các ngành, các trường chưa đồng đều; NL ngoại ngữ, công nghệ thông tin, nghiên cứu khoa học, phát triển chương trình và đổi mới phương pháp giảng dạy còn hạn chế, thiếu chuyên gia đầu ngành, giảng viên cốt cán có trình độ chuyên môn và tay nghề cao, nhất là ở các trường sư phạm địa phương. Điều này đã tạo ra khoảng cách chênh lệch về CL ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGD giữa các trường sư phạm trong nước với các trường sư phạm của các nước khác.

Cơ sở vật chất của các trường sư phạm phần lớn được đầu tư xây dựng từ những năm 60, 70 của thế kỉ XX và đã được đầu tư nâng cấp từng phần trong nhiều năm qua như: Phát triển cơ sở vật chất, thiết bị, hạ tầng công nghệ thông tin, xây dựng các trung tâm nghiên cứu và sản xuất học liệu/trung tâm ĐT trực tuyến, một số trường đã có các khóa học tập trực tuyến hoặc kết hợp... để có thể chủ động xây dựng học liệu, tổ chức các khóa ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT. Tuy nhiên, do lạc hậu và đầu tư chắp vá nên điều kiện cơ sở vật chất của hầu hết các trường sư phạm đều trong tình trạng thiếu, yếu, không đồng bộ, chưa đáp ứng tốt yêu cầu mới về ĐT và bồi dưỡng thường xuyên, liên tục đội ngũ GV&CBQLGDPT. Hầu hết các trường đều thiếu đất xây dựng (Bình quân diện tích đất sử dụng của toàn hệ thống là khoảng 28m²/1 sinh viên), các trường sư phạm địa phương có tỉ lệ cao hơn nhưng cơ sở vật chất lại quá nghèo nàn.

Về HĐ ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT của các trường sư phạm đã có những tiến bộ cùng với quá trình đổi mới QL GD đại học về cơ bản đáp ứng được yêu cầu số lượng, CL và cơ cấu nhân lực của ngành. HĐ ĐT, bồi dưỡng từng bước được chuyên nghiệp hóa theo hướng hiện đại (áp dụng phương thức ĐT tin chỉ, phát triển chương trình ĐT theo các phương thức tiên tiến, tăng cường thực hành sư phạm, ứng dụng công nghệ thông tin, tập dượt nghiên cứu khoa học,...). Tuy nhiên, trước những yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD&ĐT, các trường sư phạm đang bộc lộ một số hạn chế sau: Chương trình, tài liệu ĐT, bồi dưỡng chưa theo hướng “thực học, thực nghiệp”, chưa tạo cơ hội để phát triển NL theo yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp GV, cán bộ QL cũng như yêu cầu từ thực tiễn; Phương pháp, hình thức tổ chức và ĐG kết quả học tập chậm đổi mới, chưa chú trọng ứng dụng công nghệ thông tin, chưa giúp người học vận dụng tri thức vào giải quyết các vấn đề của thực tiễn GD; HĐ ĐT chạy theo số lượng và NL sẵn có của trường, tập trung chủ yếu cho ĐT mới và ĐT nâng cao trình độ, chưa bám sát nhu cầu bồi dưỡng nâng cao NL của đội ngũ và công tác quy hoạch đội ngũ của ngành, địa phương; Các HĐ đảm bảo CL ĐT, bồi dưỡng, nghiên cứu khoa học sư phạm và hợp tác quốc tế về ĐT bồi dưỡng chưa được quan tâm thỏa đáng cũng như chưa được đánh giá đầy đủ, tin cậy về nhu cầu, hiệu quả ĐT, bồi dưỡng cũng như NL đáp ứng của trường sư phạm đối với các yêu cầu phát triển nghề nghiệp của đội ngũ GV&CBQLGDPT. Vì vậy, có nhiều thách thức đặt ra trong việc nâng cao và duy trì CL công

tác ĐT và bồi dưỡng nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản toàn diện GD của các trường sư phạm trong giai đoạn tới.

Về cơ cấu tổ chức, NL QL và quản trị của các trường sư phạm hiện chưa được đầu tư nâng cấp; bộ máy QL học thuật và quản trị hành chính còn được thiết kế theo lối cũ; chưa chuyển đổi được từ QL hành chính sang QL CL theo chuẩn; Sự gắn kết giữa các trường sư phạm với nhau và với các cơ quan QL GD các cấp, các trường phổ thông còn lỏng lẻo, chưa bền vững; Các trường phát triển trong tình trạng thiếu ổn định, nhiều trường đã chuyển sang ĐT đa ngành (không chuyên ĐT sư phạm), nhiều trường cao đẳng sư phạm nâng cấp lên trường đại học hoặc chuyển sang trường đa ngành trong điều kiện chưa đảm bảo về đội ngũ giảng viên, cơ sở vật chất, giáo trình... Vì thế, cần phải tái cấu trúc, cơ cấu lại tổ chức, đổi mới cách thức QL và quản trị của các trường sư phạm.

3.3. Về đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lí cơ sở giáo dục

a) Về số lượng

Ngành GD Việt Nam hiện có trên 1.3 triệu GV&CBQLGDPT các cấp trong đó có 818.539 GV phổ thông (chiếm 68%), 526.586 GV mầm non; trên 90.000 CBQLGDPT hiện đang dạy học và QL tại 28.951 trường phổ thông, 14.532 trường mầm non (thống kê của Vụ Kế hoạch Tài chính, Bộ GD&ĐT). Tuy nhiên, tất cả các bậc học phổ thông đều thiếu đội ngũ GV&CBQLGDPT cốt cán, chuyên gia đầu ngành; thiếu cục bộ GV dạy một số môn học hoặc các HĐ GD theo yêu cầu mới ở một số địa phương, nhất là ở các vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn.

b) Về CL

Đa số GV phổ thông đều đạt và trên chuẩn trình độ ĐT, phần lớn đạt chuẩn nghề nghiệp; Đội ngũ CBQLGDPT phần lớn đều là các nhà giáo giỏi được điều động sang làm QL; đa số có bản lĩnh chính trị vững vàng, phẩm chất đạo đức tốt, có trình độ chuyên môn cao, đạt chuẩn CBQLGDPT, góp phần tích cực và công tác QL nhà trường và thực hiện chủ trương đường lối của Đảng, Nhà nước và ngành GD.

Tuy nhiên, NL và trình độ đội ngũ GV&CBQLGDPT không đồng đều giữa các vùng miền. Một bộ phận không nhỏ GV&CBQLGDPT chưa đáp ứng được yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp, chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới GD theo hướng phát triển phẩm chất và NL người học, đặc biệt yếu về NL sử dụng ngoại ngữ, tin học; Nhiều GV còn có thói quen chú trọng dạy chữ, dạy kiến thức môn học hơn là dạy người; Sử dụng nhiều phương pháp truyền thụ kiến thức một chiều, nặng về ghi nhớ tái hiện, ít gắn với việc vận dụng kiến thức đã học vào thực tiễn cuộc sống; Coi trọng ứng thi; Phương pháp giảng dạy và kiểm tra ĐG chậm đổi mới; NL sư phạm còn yếu. Nhiều GV dạy tại các vùng dân tộc còn hạn chế về tiếng dân tộc, tỉ lệ GV là người dân tộc thiểu số rất thấp (5,1%). Nhiều CBQLGD còn hạn chế về NL lãnh đạo, QL, điều hành; làm việc nặng về kinh nghiệm, tính chuyên nghiệp chưa cao, chậm đổi mới; chưa đủ NL QL theo yêu cầu phân cấp toàn diện trên cơ sở tăng cường tính tự chủ trong thực hiện nhiệm vụ, QL tài chính và nhân sự hiệu quả. Nhiều GV&CBQLGDPT còn thiếu kiến thức về môi trường GD, hệ thống GD, mục

tiêu GD, giá trị GD... (có thể coi là khối kiến thức cơ bản làm nền tảng cho HĐ dạy - học và QL). Đội ngũ GV&CBQLGDPT cốt cán, chuyên gia đầu ngành về GDPT chưa đủ NL làm nòng cốt trong hỗ trợ phát triển chuyên môn, nghiệp vụ cho đồng nghiệp theo cách thường xuyên, liên tục, ngay tại chỗ ở trường và ở địa bàn.

c) Về nhu cầu ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT giai đoạn 2016 - 2020

Theo số liệu thống kê của Bộ GD&ĐT, trong giai đoạn 2016 - 2020, bình quân mỗi năm số GV cần bổ sung mới là 8.500, số GV cần thay thế là 18.850, số GV cần được đào tạo nâng cao là 14.100; Để thực hiện được chương trình GDPT mới 100% GV&CBQLGDPT cần phải được bồi dưỡng thường xuyên, liên tục ngay tại nơi làm việc.

d) Một số nguyên nhân dẫn đến hạn chế của đội ngũ GV&CBQLGDPT

- Chưa kịp thời bồi dưỡng các NL còn yếu, còn thiếu trong quá trình thực thi nghề nghiệp cũng như chưa hình thành thói quen tự học, tự bồi dưỡng nâng cao NL trong quá trình phát triển nghề nghiệp cho GV&CBQLGDPT. Đặc biệt, đội ngũ CBQLGDPT chưa được ĐT thực sự bài bản, chuyên nghiệp trước khi bổ nhiệm.

- Chưa gắn kết HĐ ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT phổ thông ở các trường sư phạm với thực tiễn GDPT.

- Chưa thường xuyên ĐG, sơ kết, tổng kết, phổ biến kinh nghiệm tốt, nhân rộng các điển hình mới về ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT trong nước và quốc tế.

- Thiếu các quy định, chế tài đủ mạnh trong HĐ ĐT, bồi dưỡng đội ngũ GV&CBQLGDPT; đặc biệt là trong tuyển dụng, sử dụng, giám sát ĐG CL, sàng lọc đội ngũ GV&CBQLGDPT cho phù hợp với những yêu cầu mới về GDPT.

- Chưa chú ý chăm lo xây dựng môi trường văn hóa nhà trường.

- Chưa có hệ thống cung cấp, QL và hỗ trợ thông tin đồng bộ để hỗ trợ GV&CBQLGDPT phổ thông tự học, tự bồi dưỡng nâng cao NL trong quá trình phát triển nghề nghiệp.

- Thiếu hạ tầng công nghệ thông tin và hệ thống ĐG, QL đội ngũ GV&CBQLGDPT.

4. Các nhiệm vụ và giải pháp cụ thể

Để đạt được các yêu cầu trên, cần phải có những giải pháp mang tính tổng thể và hệ thống nhằm đáp ứng yêu cầu mới, khắc phục những tồn tại bất cập của đội ngũ giảng viên, GV&CBQLGDPT trong hệ thống GD nhằm mục tiêu: Đến năm 2020, bảo đảm đội ngũ GV&CBQLGDPT đủ về số lượng, đồng bộ về cơ cấu, chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với quy hoạch đội ngũ nhà giáo và CBQLGDPT các cấp ở từng địa phương; Đến năm 2025, chuẩn hóa ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới. Điều này đã được khẳng định trong Đề án số 732/TTg về ĐT bồi dưỡng đội ngũ GV&CBQLGDPT đáp ứng yêu cầu đổi mới GDPT ban hành ngày 29 tháng 4 năm 2016, cụ thể như sau:

Nhiệm vụ 1: Hoàn thiện hệ thống văn bản, đổi mới công tác QL, chỉ đạo, công tác truyền thông cho HĐ ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT.

Các giải pháp cụ thể để hoàn thành nhiệm vụ là:

a) Rà soát nội dung và ĐG tác động hệ thống văn

bản quy phạm pháp luật liên quan đến chuẩn nghề nghiệp GV các cấp và công tác ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT, từ đó đề xuất những vấn đề cần sửa đổi, bổ sung.

b) Xây dựng, nâng cấp phần mềm QL và các cơ sở dữ liệu về ĐT bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT, bảo đảm sự kết nối, liên thông giữa trường phổ thông với các cơ quan QL và cơ sở ĐT, bồi dưỡng để phục vụ cho việc tự học, tự bồi dưỡng của nhà giáo và CBQLGD.

c) Rà soát và quy hoạch lại mạng lưới các trường sư phạm. Từ đó, lựa chọn được các trường đủ điều kiện để đầu tư nâng cao NL và phát triển thành các trường sư phạm hiện đại, năng động và tự chủ cao, đóng vai trò chủ chốt trong ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT cả nước.

d) Phát huy vai trò của các phương tiện truyền thông và báo chí về GD để tạo sự đồng thuận trong xã hội với các chủ trương của Đảng, Nhà nước và của ngành về ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT. Tăng cường NL cho đội ngũ làm công tác truyền thông và cộng tác viên về ĐT, bồi dưỡng; Xây dựng và phát triển các chương trình truyền thông, biên soạn tài liệu truyền thông về công tác ĐT bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT.

Nhiệm vụ 2: Đổi mới nội dung, phương pháp, hình thức tổ chức dạy học, kiểm tra, ĐG trong ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT.

Các giải pháp cụ thể để hoàn thành nhiệm vụ là:

a) Đổi mới chương trình, giáo trình ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT trên cơ sở phân tích, ĐG các chương trình, giáo trình đã có và các yêu cầu mới của GDPT về ĐT, bồi dưỡng GV phổ thông các cấp; Tham khảo chương trình ĐT, bồi dưỡng GV các nước trên thế giới để xây dựng các chương trình, giáo trình ĐT, bồi dưỡng mới.

b) Xây dựng ngân hàng đề thi phục vụ đổi mới kiểm tra, ĐG trong các cơ sở ĐT GV&CBQLGDPT.

c) Xây dựng chuẩn đầu ra đối với mỗi loại hình ĐT và mã ngành ĐT, đáp ứng yêu cầu mới về phẩm chất và NL của người GV theo chuẩn nghề nghiệp.

d) Xây dựng bộ công cụ đánh giá NL nghề nghiệp sinh viên sư phạm và GV các cấp học.

đ) Phát triển, phổ biến, chia sẻ tri thức mới và các kinh nghiệm tiên tiến thông qua việc tổng kết và nhân rộng các điển hình trong ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT.

e) Đổi mới công tác nghiên cứu khoa học trong các cơ sở ĐT, bồi dưỡng. Chú trọng các đề tài áp dụng phương pháp dạy học hiện đại ở đại học và phổ thông, các đề tài về nghiệp vụ sư phạm.

f) Xây dựng đội ngũ GV&CBQLGDPT cốt cán và đội ngũ chuyên gia đầu ngành trong các cơ sở GDPT.

g) Xây dựng chương trình, tài liệu bồi dưỡng nâng cao NL theo tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp, NL sử dụng tiếng Anh, Tin học phục vụ công tác dạy và học cho GV&CBQLGDPT.

Nhiệm vụ 3: Nâng cao NL đội ngũ giảng viên và CBQLGDPT thuộc các cơ sở ĐT, bồi dưỡng GV.

Các giải pháp cụ thể để hoàn thành nhiệm vụ là:

a) Xây dựng hệ thống các tiêu chuẩn nghề nghiệp giảng viên, các chương trình tự bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp giảng viên.



b) Xây dựng các quy định gắn kết HĐ giảng dạy và nghiên cứu khoa học của giảng viên sư phạm với thực tiễn GDPT.

c) Đổi mới các quy chế GD nghiệp vụ sư phạm, quy chế thực hành, thực tập giảng dạy và GD của sinh viên sư phạm.

d) Tuyển chọn những giảng viên sư phạm có đủ NL, trình độ ngoại ngữ thực hiện trao đổi khoa học và giảng dạy ở các trường sư phạm ĐT GV trong khu vực và trên thế giới.

đ) Chọn lọc và ĐT những sinh viên sư phạm giỏi, yêu nghề để bổ sung cho đội ngũ giảng viên các cơ sở ĐT, bồi dưỡng GV.

e) Tổ chức bồi dưỡng, triển khai đổi mới phương pháp dạy học, nghiên cứu khoa học, kiểm tra ĐG ở bậc cao đẳng, đại học.

g) Tổ chức trao giải thưởng nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng cho sinh viên và giảng viên sư phạm. Tổ chức thi nghiệp vụ sư phạm cho sinh viên sư phạm.

h) Đẩy mạnh ĐT chuẩn hóa trình độ ĐT của giảng viên sư phạm theo quy định.

Nhiệm vụ 4: Nâng cấp các điều kiện cơ sở vật chất, trang thiết bị cho cơ sở ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT.

Các giải pháp cụ thể để hoàn thành nhiệm vụ là:

a) Hỗ trợ xây dựng cơ sở vật chất các trường đại học sư phạm được lựa chọn về phòng học, các trung tâm học liệu, trung tâm công nghệ thông tin, trung tâm thực hành nghiệp vụ sư phạm, phòng thí nghiệm, phương tiện học tập online theo ngành ĐT. Xây dựng hệ thống QL học tập trung tâm (LMS), nâng cấp hệ thống đường truyền internet, các website, phòng học ảo, đẩy mạnh việc sử dụng công nghệ thông tin trong công tác ĐT, bồi dưỡng.

b) Hỗ trợ cơ sở vật chất cho các cơ sở ĐT, bồi dưỡng GV khác về xây dựng trường thực hành sư phạm và đầu tư nâng cấp thiết bị thí nghiệm, thiết bị công nghệ thông tin, thư viện số, xây dựng và duy trì trang web.

Nhiệm vụ 5: Đẩy mạnh xã hội hóa và hội nhập quốc tế trong công tác ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT.

Các giải pháp cụ thể để hoàn thành nhiệm vụ là:

a) Khuyến khích và tăng cường xã hội hóa công tác ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT.

b) Tăng cường tính tự chủ và tạo điều kiện thuận lợi để các cơ sở ĐT, bồi dưỡng GV&CBQLGDPT chủ động trao đổi khoa học, trao đổi giảng viên và sinh viên với các trường ĐT GV trên thế giới và khu vực.

c) Tổ chức các hội thảo quốc tế về ĐT, bồi dưỡng nhà giáo và CBQLGDPT; tổ chức giao lưu sinh viên sư phạm Việt Nam với các nước trong khu vực và trên thế giới.

4. Kết luận

Trên đây là thực trạng và các giải pháp mang tính tổng thể và hệ thống nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới, nâng cao chất lượng đội ngũ GV&CBQLGDPT theo tinh thần Nghị quyết 29. Nếu những giải pháp trên được triển khai đồng bộ, quyết liệt ở các địa phương thì sẽ khắc phục được những tồn tại bất cập về số lượng, CL cũng như nội dung và phương pháp ĐT, bồi dưỡng đội ngũ GV&CBQLGDPT theo hướng chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ, phù hợp với quy hoạch đội ngũ nhà giáo, CBQLGDPT các cấp ở từng địa phương hướng tới mục tiêu đến năm 2025 được chuẩn hóa ngang tầm với các nước tiên tiến trong khu vực và trên thế giới.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. UNESCO, (2011), *Giáo dục và phát triển trong thế kỷ XXI*.
- [2]. Đảng Cộng sản Việt Nam, (2013), Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04/11/2013 về *Đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo, đáp ứng nhu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa và hội nhập quốc tế*.
- [3]. Chính phủ Việt Nam, *Nghị quyết số 44/NQ-CP của Chính phủ ngày 09/6/2014 ban hành Chương trình hành động của Chính phủ nhằm thực hiện Nghị quyết số 29-NQ/TW*.
- [4]. David Roth - Watson Scott Swail, *Certification and Teacher Preparation in the United States*, Educational Policy Institute Washington, DC.
- [5]. UNESCO, (2013), *Background and Criteria for Teacher - Policy Development in Latin America and the Caribbean*.

DEVELOPING AND TRAINING TEACHERS AND MANAGERS TO MEET REQUIREMENTS OF THE FUNDAMENTAL AND COMPREHENSIVE RENEWAL OF GENERAL EDUCATION

Nguyen Thuy Hong
Ministry of Education and Training
Email: nthong@moet.edu.vn

Abstract: Starting from the role and importance of teachers and managers in the fundamental and comprehensive renewal of education, and completing goals of economic development strategy in period 2011 - 2020 of the XI Vietnamese Communist Party Assembly, the article focused on the status analysis of quantity, quality and capacity of teachers' training colleges; situation of teachers' quantity, quality and capacity and training, retraining of teachers and managers at general education level. Then, the authors suggested tasks and specific measures to meet new requirements, overcome the existing shortcomings in order to reach the target: by 2020, to ensure general teachers and managers are sufficient quantity, uniform structure, professional standard, in accordance with planning teaching staff, managers at general education level in each locality; and by 2025, the teaching staff and managers will be standardized equally to other foreign advanced countries.

Keywords: Development; training; teachers; managers; general education.