



BÀN VỀ HOẠT ĐỘNG BỒI DƯỠNG ĐỘI NGŨ GIÁO VIÊN PHỔ THÔNG Ở VÙNG ĐỒNG BẰNG SÔNG CỬU LONG NHẪM ĐÁP ỨNG YÊU CẦU ĐỔI MỚI GIÁO DỤC

NGUYỄN VĂN ĐỆ - Email: nguyenvande5252@gmail.com

LÊ KIM OANH - Email: kimoanhdct@gmail.com

Trường Đại học Đồng Tháp

Tóm tắt: Phát triển giáo dục và đào tạo luôn là đòn bẩy cho sự phát triển đất nước. Thực tế đó đòi hỏi nhiệm vụ rất nặng nề và cấp bách đối với nền giáo dục Việt Nam, cần phải đẩy mạnh đổi mới để phát triển và tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước. Và để đảm bảo sự thành công của quá trình đổi mới trên, nhân tố giữ vị trí then chốt, quyết định chính là chất lượng đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Có được đội ngũ giáo viên chất lượng cao là nắm được chìa khóa để mở cánh cửa chất lượng của giáo dục và đào tạo. Do vậy, việc nghiên cứu để tìm ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên phổ thông của cả nước nói chung và của vùng Đồng bằng Sông Cửu Long nói riêng sẽ mang lại ý nghĩa lớn về mặt khoa học và thực tiễn.

Từ khóa: Hoạt động bồi dưỡng; đội ngũ giáo viên phổ thông; vùng Đồng bằng Sông Cửu Long; đổi mới giáo dục.

(Nhận bài ngày 12/12/2016; Nhận kết quả phân biện và chỉnh sửa ngày 28/12/2016; Duyệt đăng ngày 25/01/2017).

1. Đặt vấn đề

Phát triển giáo dục và đào tạo (GD&ĐT) luôn là đòn bẩy cho sự phát triển đất nước. Đây là nguyên lý chung ở tất cả các quốc gia, dân tộc. Đối với Việt Nam, sau một thời gian tiến hành công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, một thách thức lớn đang đặt ra ngày càng gay gắt chính là vấn đề chất lượng nguồn nhân lực không đáp ứng kịp nhu cầu phát triển và hội nhập. Thực tế đó, đòi hỏi nhiệm vụ hết sức nặng nề và cấp bách đối với nền giáo dục Việt Nam, cần phải đẩy mạnh đổi mới để phát triển và tạo ra nguồn nhân lực chất lượng cao cho đất nước. Và để đảm bảo sự thành công của quá trình đổi mới trên, nhân tố giữ vị trí then chốt, quyết định chính là chất lượng đội ngũ giáo viên (ĐNGV) và cán bộ quản lý (CBQL) giáo dục.

Có được ĐNGV chất lượng cao là nắm được chìa khóa để mở cánh cửa chất lượng của GD&ĐT. Nhận thức được tầm quan trọng đó, Chỉ thị 40/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng đã xác định: “*Xây dựng ĐNGV và CBQL đủ về số lượng, có phẩm chất đạo đức và lương tâm nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn cao, phong cách giảng dạy và quản lý tiên tiến*” [1], với mong muốn thúc đẩy nền giáo dục Việt Nam tiến gần hơn đến chuẩn chất lượng quốc tế. Gần đây, Hội nghị lần thứ 8 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XI đã ban hành Nghị quyết số 29 - NQ/TW ngày 04/11/2013 “*về đổi mới căn bản, toàn diện GD&ĐT, đáp ứng yêu 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*”, trong đó vấn đề đòi hỏi cấp bách nhất cần tập trung là nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và CBQL giáo dục cho giai đoạn tới.

Do vậy, việc nghiên cứu để tìm ra những giải pháp nhằm nâng cao chất lượng ĐNGV phổ thông của cả nước nói chung và của vùng Đồng bằng sông Cửu Long (ĐBSCL) nói riêng sẽ mang lại ý nghĩa lớn về mặt khoa học và thực tiễn.

2. Tổng quan về quá trình phát triển đội ngũ giáo viên phổ thông

Trước hết, cần nhận thức sâu sắc rằng, sự phát triển về trường lớp, về cơ sở vật chất và ĐNGV phổ thông ở vùng ĐBSCL cả về số lượng, cơ cấu và chất lượng từ sau ngày 30/4/1975 đã đạt thành tựu ghi dấu ấn lịch sử trong sự nghiệp giáo dục. Về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ ĐNGV phổ thông ĐBSCL hiện nay hầu hết đều đạt chuẩn và trên chuẩn. Theo số liệu thống kê trong đề tài khoa học công nghệ được thực hiện bởi nhóm nghiên cứu của Trường Đại học Đồng Tháp, ĐNGV phổ thông vùng ĐBSCL ở cấp Tiểu học đạt chuẩn là 97,8%; giáo viên trung học cơ sở đạt chuẩn là 98,6%; giáo viên (GV) trung học phổ thông đạt chuẩn là 97,5%.

Đặc biệt, điểm đáng lưu ý giai đoạn từ năm 1975 đến 1990, ĐNGV ở vùng ĐBSCL được đào tạo với nhiều nguồn khác nhau, có điểm xuất phát thấp, nhiều GV được “*ra lò*” từ các khóa đào tạo cấp tốc (giải pháp tình thế) trình độ sơ cấp, trung cấp, cao đẳng; một thời gian dài phải sử dụng GV “*dạy kê*” (GV cấp I dạy lớp đầu cấp II, GV cấp II dạy lớp đầu cấp III) đã để lại nhiều bất cập, khó khăn trước nhiệm vụ nâng cao chất lượng giáo dục. Mặt khác, là khu vực đang nằm trong “*vùng trũng*” về giáo dục của cả nước, những thách thức mà giáo dục vùng ĐBSCL phải đối mặt sẽ gay gắt hơn nhiều so với các địa phương khác; về số lượng và cơ cấu đội ngũ, tính theo định mức chung thì không thiếu nhiều, nhưng lại phân

bổ chưa đồng đều giữa các địa phương và chưa đồng đều ở các phân môn; cụ thể hơn, ở mỗi trường GV có môn thừa nhiều, có môn thiếu nhiều; có nơi thiếu nhiều, nơi lại thừa nhiều, nơi nhiều GV có chất lượng, có nơi lại nhiều GV chưa đạt chuẩn.

3. Nhận diện những điểm hạn chế của đội ngũ giáo viên phổ thông ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long

3.1. Hạn chế về năng lực chuyên môn

Hiện tại, tỉ lệ GV cốt cán và GV đạt danh hiệu dạy giỏi các cấp chưa nhiều; GV có trình độ thạc sĩ trong các trường phổ thông của vùng còn thấp so với yêu cầu; năng lực ngoại ngữ còn hạn chế, dẫn đến khó khăn trong hội nhập quốc tế về giáo dục, truy cập internet khai thác thông tin; nhiều GV còn yếu về kiến thức chuyên ngành và thiếu kĩ năng mềm về hoạt động xã hội. Do vậy, một bộ phận GV chưa nhận thức đầy đủ về đổi mới phương pháp dạy học, đổi mới kiểm tra đánh giá kết quả học tập của học sinh (HS) và sử dụng thiết bị dạy học, nên việc dạy học theo chương trình, sách giáo khoa chưa đạt yêu cầu [2].

3.2. Hạn chế về kĩ năng nghiệp vụ sư phạm

- Một bộ phận chưa hiểu đầy đủ cấu trúc chương trình, sách giáo khoa và các tài liệu dạy học, chưa làm chủ được chương trình và sách giáo khoa; do đó, việc thực hiện chuẩn kiến thức và kĩ năng của chương trình gặp khó khăn.

- Thiếu ý tưởng dạy học, dẫn đến tiết học thường khô khan và thiếu sinh động.

- Hạn chế về năng lực tổ chức dạy học (thiết kế bài giảng theo phương pháp dạy học và kĩ thuật dạy học mới).

- Hạn chế về khả năng khai thác cơ hội trong dạy học để phát huy năng lực cho người học; Thiếu tính đột phá và sáng tạo, thường tuân thủ một cách máy móc, trong hoạt động dạy học và giáo dục HS.

- Lối dạy học thụ động (theo kiểu trả bài) chưa khơi dậy được sự hứng thú, đam mê cho người học, làm cho người học cũng quen lối học thụ động.

3.3. Hạn chế về kết nối trách nhiệm với cộng đồng

- Không có khả năng nghiên cứu khoa học sư phạm ứng dụng, vẫn nặng tính cát cứ bảo thủ, thiếu chia sẻ; Ý thức bồi dưỡng chuyên môn yếu một phần do khả năng tự bồi dưỡng, một phần do cách quản lí và tổ chức bồi dưỡng hiện còn nặng về hình thức, thậm chí còn hiện tượng GV nhờ người viết báo cáo bồi dưỡng; Một bộ phận khác chưa tận tâm tận lực với nghề dạy học, chưa thật sự giúp đỡ HS có hoàn cảnh khó khăn để các em tự tin, vươn lên trong học tập và rèn luyện [3].

- Thiếu năng lực khai thác kinh nghiệm và vốn sống của HS.

- Chưa phát huy hết trách nhiệm của từng giáo viên đối với nhà trường và HS.

- Thiếu sự phối hợp giữa các lực lượng trong công tác giáo dục HS.

4. Đề xuất giải pháp bồi dưỡng đội ngũ giáo viên phổ thông ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long

Theo chúng tôi, các cấp quản lí giáo dục cần có kế hoạch bồi dưỡng và phát triển năng lực nghề nghiệp cho ĐNGV bao gồm tổng hợp tất cả các khâu kiến thức, phương pháp, kĩ năng, nghiệp vụ, tâm lí... để mỗi GV chủ động và phát huy được vai trò của mình trong mọi tình huống. Trong đó, yếu tố cốt lõi nhất cần được tính đến là phải có một chương trình bồi dưỡng khoa học, hợp lí và xác định rõ các hình thức học tập phù hợp đối với mỗi loại đối tượng GV. Chúng tôi đề xuất những giải pháp cụ thể sau:

4.1. Xác định nhu cầu bồi dưỡng của giáo viên

Đối với các trường phổ thông ở vùng ĐBSCL, chúng tôi xác định, sẽ có 3 loại nhu cầu bồi dưỡng đối với GV các cấp trong giai đoạn hiện nay: (i) Nhu cầu thứ nhất, nhằm *đạt chuẩn trình độ*, nghĩa là: Cần bồi dưỡng GV tiềm lực chuyên môn để đáp ứng việc giảng dạy trước mắt và tiêu chuẩn viên chức theo chức danh GV đạt tỉ lệ chuẩn theo quy định của điều lệ trường phổ thông (nhất là đối với các trường phấn đấu đạt chuẩn quốc gia); (ii) Nhu cầu thứ hai, nhằm *đạt chuẩn kĩ năng nghiệp vụ sư phạm*, đó là: Bồi dưỡng năng lực sư phạm cho các GV mới, nâng cao kĩ năng sử dụng các phương pháp dạy học cũng như xử lí các tình huống sư phạm, sử dụng các phương tiện kĩ thuật hiện đại vào dạy học... *Đội ngũ này là những "đầu tàu", là lực lượng chính trong công cuộc đổi mới, nâng cao chất lượng dạy học hiện nay;* (iii) Nhu cầu thứ ba, nhằm *đạt chuẩn GV cốt cán*, nhằm chủ động đào tạo nguồn GV có chất lượng cao, củng cố hình ảnh, thương hiệu cho mỗi trường phổ thông.

4.2. Bồi dưỡng phẩm chất đạo đức, thái độ nghề nghiệp cho giáo viên

Vấn đề mấu chốt là tạo điều kiện cho GV rèn luyện thái độ đúng đắn. Theo chúng tôi, thái độ của một GV gồm: Thái độ đối với tổ quốc, dân tộc; thái độ đối với chế độ; thái độ đối với môi trường sống, với xã hội và thời đại; thái độ đối với nghề nghiệp; thái độ đối với người khác; thái độ đối với bản thân.

Muốn vậy, GV cần phải thường xuyên bồi dưỡng lí tưởng cách mạng, xác lập bản lĩnh chính trị vững vàng; tin tưởng và tuyệt đối trung thành với sự nghiệp cách mạng của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, kiên trì mục tiêu độc lập dân tộc gắn liền với chủ nghĩa xã hội. Hiểu đúng và vận dụng sáng tạo chủ nghĩa Mác - Lê nin, tư tưởng Hồ Chí Minh để góp phần xây dựng chủ nghĩa xã hội và bảo vệ Tổ quốc xã hội chủ nghĩa; kiên quyết đấu tranh chống những luận điệu sai trái, thù địch với chủ nghĩa Mác - Lê nin và tư tưởng Hồ Chí Minh, chống chủ nghĩa cơ hội. Trước mắt, cần tổ chức cho CBQL giáo dục các cấp học tham gia học tập chương trình lí luận chính trị cao cấp, trung cấp và chương trình bồi dưỡng kiến thức giáo dục quốc phòng.

Ngoài ra, GV phải rèn luyện để có được lối sống, tác phong sư phạm của người làm công tác giáo dục, có đạo đức của người cộng sản: Cần, kiệm, liêm, chính, chí công,



vô tư; có tình cảm cách mạng trong sáng, có ý thức tổ chức kỷ luật; dũng cảm đấu tranh chống lại những hành vi xấu, thái quá, biến chất làm ảnh hưởng tiêu cực đến danh dự, phẩm chất nhà giáo... Đồng thời, GV phải có hoài bão, tâm huyết với nghề nghiệp và lòng say mê khoa học, luôn có ý thức giữ gìn bảo vệ truyền thống, đạo đức nhà giáo; có lối sống hòa nhập với cộng đồng, phù hợp với bản sắc dân tộc và thích ứng với sự tiến bộ của xã hội; có thái độ ứng xử đúng mực, nhã nhặn, lịch sự, ôn hòa với đồng nghiệp và người học.

Hơn nữa, sự tác động của người thầy đến người học không chỉ thông qua năng lực sư phạm mà bằng cả tấm gương về phẩm chất chính trị, đạo đức, phong cách sống của mình. Do đó, cuộc vận động “Hai không” với 4 nội dung: “Nói không với tiêu cực trong thi cử và bệnh thành tích trong giáo dục, nói không với vi phạm đạo đức nhà giáo và việc ngồi nhầm lớp”; gắn với các cuộc vận động “Học tập và làm theo tấm gương đạo đức Hồ Chí Minh”, “Mỗi thầy cô giáo là một tấm gương đạo đức, tự học và sáng tạo” là giải pháp cụ thể mà mỗi GV cần hướng tới, nhằm từng bước nâng cao chất lượng giáo dục.

4.3. Bồi dưỡng kỹ năng sư phạm và năng lực nghiên cứu cho giáo viên

Căn cứ từ nhu cầu cần bồi dưỡng đối với ĐNGV các trường phổ thông ở vùng ĐBSCL, chúng tôi cho rằng, tiến hành bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng sư phạm và tiềm lực nghiên cứu khoa học sẽ theo 2 cấp độ sau: (i) Cấp độ 1: *Bồi dưỡng kiến thức về phương pháp dạy học tích cực*, công việc này không chỉ bồi dưỡng lý thuyết mà cả vấn đề thực hành đối với GV, ai cũng có giờ dạy trên lớp, cho nên các tổ bộ môn, khối lớp cần tổ chức dự giờ lẫn nhau, góp ý; (ii) Cấp độ 2: *Tổ chức trao đổi, tổng kết từ mỗi trường đến hội thảo toàn ngành Giáo dục*. Chúng tôi nói đến hai cấp độ không có nghĩa là sau đó sẽ không phải bồi dưỡng nữa; cần nhấn mạnh, công việc tổ chức dự giờ và trao đổi trong bộ môn, trong khối lớp cần được duy trì hàng năm để khẳng định tính chuyên nghiệp cho toàn thể ĐNGV trong vấn đề sử dụng các phương pháp dạy học.

Và yếu tố quyết định để hoạt động bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng sư phạm và tiềm lực nghiên cứu khoa học cho GV mang lại hiệu quả chính là cần có cơ chế thực hiện; do vậy, đối với các phòng GD&ĐT, các trường trung học phổ thông, cần thiết phải tổ chức một tổ công tác về hoạt động tư vấn và bồi dưỡng (bao gồm những GV cốt cán, có kinh nghiệm) do một lãnh đạo đơn vị phụ trách; mỗi trường trung học cơ sở và tiểu học cũng có tổ công tác riêng của mình để đôn đốc công việc ở đơn vị. Kèm theo là các quy định bắt buộc đối với GV như: Dự giờ và được đồng nghiệp dự giờ thường xuyên, phải có bản báo cáo với hội đồng giáo dục của trường về việc ứng dụng các kiến thức sư phạm vào nội dung giảng dạy, giáo dục...

Cũng cần nhấn mạnh rằng, trong các trường phổ thông hiện nay, GV cốt cán là những người có năng lực chuyên môn và năng lực nghề nghiệp cao trong lĩnh vực

của mình, là đàn anh, bậc thầy đối với các đồng nghiệp trẻ, có quan hệ và có uy tín về mặt học thuật. Trong khi đó, GV trẻ là lực lượng công tác lâu dài tại trường, nên GV trẻ rất cần nhận được sự hỗ trợ, hướng dẫn và truyền đạt kinh nghiệm từ đội ngũ GV cốt cán, nhằm bồi dưỡng năng lực, nghệ thuật sư phạm đối với lực lượng trẻ này.

4.4. Tiếp tục đổi mới phương pháp dạy học với trọng tâm ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông

Về mặt quản lý, điều quan tâm nhất khi triển khai thực hiện nội dung này là: Các trường phổ thông cần có những hình thức phù hợp nhằm bồi dưỡng kiến thức về công nghệ thông tin cho ĐNGV. Năng lực này phải được đánh giá từ thực tế ứng dụng vào hoạt động giảng dạy; GV phải luôn có ý thức học tập, nâng cao trình độ tin học để đáp ứng tốc độ phát triển của công nghệ thông tin và truyền thông. Một GV trong thời đại thông tin cần hướng tới tự xây dựng phần mềm dạy học về môn học mình đảm trách; biết khai thác thông tin từ mạng để thiết kế bài giảng điện tử; và biết quản lý khai thác mạng viễn thông.

Điều kiện tiên quyết để hoạt động đổi mới phương pháp dạy học, mà trọng tâm là ứng dụng công nghệ thông tin và truyền thông mang lại hiệu quả, chính là các trường phổ thông phải tăng dần mức đầu tư để hiện đại hóa thiết bị, công nghệ dạy học; đồng thời, hoàn thiện hạ tầng công nghệ thông tin và truyền thông, kết nối Internet băng rộng ... Mặt khác, mỗi trường cần có chính sách khen thưởng hay hỗ trợ chế độ đối với những GV đã sử dụng hiệu quả công nghệ thông tin cho dạy và học, cũng như có những chế tài thích đáng đối với các đối tượng yếu kém.

4.5. Khuyến khích giáo viên tự học tập, tự bồi dưỡng, xây dựng “đội ngũ luôn luôn học hỏi”

Với hoạt động này, các trường phổ thông trong vùng cần có cơ chế khuyến khích giáo viên tự học, tự bồi dưỡng và coi đây là giải pháp tự thân tốt để nâng cao chất lượng đội ngũ và luôn làm mới đội ngũ; đồng thời, hướng đến một đội ngũ luôn luôn có tinh thần học hỏi. Muốn vậy, mỗi GV cho đến các trường phổ thông và các phòng GD&ĐT trên địa bàn cần tập trung giải quyết những vấn đề sau:

(i) Nâng cao khả năng, động lực tự phát triển; khuyến khích những hoạt động sáng tạo của GV; các đơn vị tăng cường hoạt động quản lý để nâng từ “bắt buộc” thành “tự giác” khi thực hiện nhiệm vụ tự bồi dưỡng.

(ii) Tăng cường củng cố hoạt động của tổ bộ môn, khối lớp để hình thành và tổ chức sinh hoạt các nhóm chuyên môn với những nội dung sâu hơn, giải quyết được những khó khăn cho từng bài dạy; chỉ đạo việc dạy mẫu theo từng chuyên đề để rút kinh nghiệm; CBQL cần có kế hoạch luân phiên tham gia sinh hoạt với các tổ bộ môn, khối lớp, qua đó nắm tình hình chung của trường và chỉ đạo một cách đồng bộ.

(iii) Có chiến lược bồi dưỡng nâng cao năng lực ngoại ngữ, mỗi trường phổ thông cần có một chính sách

bồi dưỡng ngoại ngữ rõ ràng và bắt buộc đối với ĐNGV nhằm tạo cơ hội và điều kiện để GV tham gia học tập đạt trình độ cao hơn; mỗi trường cần thành lập “Nhóm GV ngoại ngữ nòng cốt” để hỗ trợ nhiệm vụ trên.

(iv) Tạo sự đồng thuận trong tập thể GV về những chiến lược, mục tiêu của nhà trường trong từng giai đoạn phát triển; đồng thời, cần kế hoạch hóa các chương trình hành động để lôi cuốn mọi người cùng tham gia.

5. Kết luận

Bồi dưỡng nâng cao chất lượng ĐNGV phải luôn được định hướng theo chuẩn nghề nghiệp đã quy định; đặc biệt, cần chú ý đến khuyến cáo của UNESCO: Thầy giáo phải được đào tạo để trở thành những nhà giáo dục nhiều hơn là những chuyên gia truyền đạt kiến thức; phải làm chủ được môi trường công nghệ thông tin - truyền thông mới; phải chuẩn bị về mặt tâm lí cho một sự thay đổi cơ bản về vai trò của họ. Điều quan trọng là các cấp quản lí và chính mỗi GV phải biết tìm ra những giải pháp thích ứng, nhằm sớm tạo nên những đổi thay

rõ rệt theo hướng tích cực nhất.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

[1]. Ban Bí thư Trung ương Đảng, (2004), *Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15/6/2004 của Ban Bí thư Trung ương Đảng Về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lí giáo dục.*

[2]. Nguyễn Văn Đệ, (2014), *Thực trạng và giải pháp nâng cao chất lượng đội ngũ giáo viên mầm non và phổ thông tại tỉnh Đồng Tháp*, Đề tài Nghiên cứu Khoa học Công nghệ cấp tỉnh Đồng Tháp.

[3]. Nguyễn Văn Đệ, (2016), *Phát triển năng lực nghiên cứu khoa học cho đội ngũ giáo viên ở vùng Đồng bằng sông Cửu Long*, Đề tài Nghiên cứu Khoa học Công nghệ do quỹ Nafoted tài trợ.

[4]. Vũ Đức Thứ, *Bàn về người cán bộ quản lí nhà trường với việc xây dựng đội ngũ “nhà giáo mẫu mực”*, Tạp chí Dạy và Học ngày nay, số 5 năm 2006, Hà Nội.

DISCUSSING ABOUT IN-SERVICE TRAINING ACTIVITY FOR SECONDARY TEACHERS IN THE MEKONG DELTA AREA TO MEET REQUIREMENT OF EDUCATION RENEWAL

Nguyen Van De - Email: nguyenvande5252@gmail.com
 Le Kim Oanh - Email: kimoanhgdct@gmail.com
 Dong Thap University

Abstract: *Development of education and training is a lever for national development. It requires a heavy and urgent duty for Vietnamese education, needs to promote renewal to develop and produce high-quality human resource for the country. To ensure the success of the above renewal process, quality of teacher and managers are decisive and key factors. Qualified teachers are the key to quality of education and training. Therefore, doing research to propose solutions to improve quality of secondary teachers in general and those in the Mekong Delta area in particular will bring significant benefits in terms of science and reality.*

Keywords: *In-service training; secondary teachers; the Mekong Delta area; education renewal.*