

trình tiếp cận tri thức; dạy cho người học phương pháp tự học, tự thu nhận thông tin một cách hệ thống và có tư duy phân tích, tổng hợp; phát triển được năng lực của mỗi cá nhân; tăng cường tính chủ động, tính tự chủ của người học trong quá trình học tập, hoạt động tự quản trong nhà trường và tham gia các hoạt động xã hội.

Rèn luyện cho sinh viên kĩ năng thực hành, kĩ năng đọc sách, hình thành thói quen phát hiện, giải quyết vấn đề .

Phương pháp đào tạo cần gắn lí thuyết với thực hành; tăng cường seminar trong đào tạo; tăng cường các hình thức nghiên cứu khoa học như làm niên luận, khóa luận, thực hiện các đề tài khoa học; tăng cường hình thức nghiên cứu qua các thu hoạch, tiểu luận chuyên đề; đổi mới cách kiểm tra, đánh giá đảm bảo toàn diện, khách quan, chính xác và cả quá trình.

Bên cạnh chương trình, nội dung được đào tạo, sinh viên phải được trang bị những kiến thức và kinh nghiệm sao cho khi ra trường không bỡ ngỡ trước những thực tế. GV cần phải dành thời gian đi thâm nhập thực tế của ngành để nắm bắt được nhu cầu đào tạo và để cải tiến việc viết giáo trình.

- Cơ sở vật chất và trang thiết bị

Cơ sở vật chất: Đảm bảo đủ phòng học, số HS/phòng học không vượt quá định mức quy định của Bộ GD - ĐT, đủ các phòng chức năng để phục vụ cho hoạt động giáo dục như phòng truyền thống, phòng thực hành, thí nghiệm, phòng vi tính, phòng lab, phòng nhạc, họa, thư viện.

Trang thiết bị : Đầy đủ và đồng bộ. Cần phát huy được hết tính năng, tác dụng của trang thiết bị; giáo viên và sinh viên phải được làm quen, nắm vững các thao tác, vận hành thiết bị; đồng thời phải biết cách vận dụng đúng yêu cầu nội dung bài dạy.

2.3. Nâng cao chất lượng GV

Bên cạnh việc đẩy mạnh đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị, đổi mới chương trình, nội dung dạy học, cải tiến phương pháp dạy học cần tập trung xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ GV.

Giải pháp xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ đòi hỏi phải thực hiện sự đồng bộ; bảo đảm phối hợp cả ba mặt: đánh giá và sàng lọc, đào tạo và bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ.

- Sàng lọc đội ngũ GV

Thực hiện chuẩn hóa đội ngũ GV THPT. Một mặt tiến hành đào tạo đảm bảo chuẩn theo quy định. Một mặt phải chuẩn hóa trình độ đội ngũ. Có kế hoạch đào tạo lại đối với GV trẻ chưa đạt chuẩn hoặc không bố trí giảng dạy hay sắp xếp cho nghỉ việc đối với GV không thực hiện đủ

chuẩn. Mạnh dạn xem xét, giải quyết đối với GV có đủ bằng cấp nhưng không đảm đương được nhiệm vụ, thiếu nhiệt tình. Cần có cơ chế phối hợp đánh giá cho chính xác, hiệu quả.

- Bồi dưỡng GV

Bồi dưỡng GV trên cơ sở đã được đào tạo. Phương châm của bồi dưỡng: Bồi dưỡng những gì GV đang cần, đang thiếu, đang yếu; hình thành thói quen, năng lực tự học, tự nghiên cứu nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ.

Nội dung bồi dưỡng về chuyên môn đảm bảo thiết thực, cụ thể, bổ ích, chú trọng bồi dưỡng các kĩ năng sư phạm trực tiếp phục vụ đổi mới phương pháp dạy học theo nội dung, chương trình hiện hành; những điểm mới của chương trình và sách giáo khoa mới; những phương pháp đánh giá mới như trắc nghiệm khách quan, tự đánh giá...; bồi dưỡng trình độ ngoại ngữ, tin học, năng lực quản lí, trình độ về chính trị, ý thức và trách nhiệm của nhà giáo...

Bồi dưỡng với nhiều hình thức như tập trung, tại chức, tự học có sự hướng dẫn... Chú ý đến việc bồi dưỡng kĩ năng tự học nhằm khơi dậy tiềm năng phát triển lâu dài đối với người học.

- Quản lí chất lượng bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ đội ngũ GV là một thể thống nhất

Bồi dưỡng phải đảm bảo chất lượng chuẩn hóa từ khâu kế hoạch, tổ chức quản lí, kiểm tra đánh giá... Cần có sự liên kết chặt chẽ, trao đổi thông tin thường xuyên giữa trường đại học với các trường phổ thông bằng cách xây dựng mạng giáo dục, nối mạng liên kết giữa trường đại học với sở GD-ĐT, các trường phổ thông nhằm giúp cho GV thường xuyên nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ thông qua mạng. Đồng thời giúp cho thông tin thông suốt trong hệ thống quản lí giáo dục. Cần hình thành cho đội ngũ GV năng lực và thói quen của việc sử dụng mạng.

Cần phát huy năng lực GV, tạo điều kiện cho GV bộc lộ những tài năng vốn có và có cơ chế kích thích cho sự phát triển tài năng.

2.4. Xây dựng chế độ, chính sách đối với ngành sư phạm nhằm thu hút, bồi dưỡng, phát triển nhân tài

- Thực tế trong những năm gần đây, với chính sách miễn học phí cho sinh viên sư phạm, chính sách học bổng khuyến khích học tập, chính sách ưu tiên tuyển dụng vào các cơ quan của nhà nước đối với người học giỏi, lương GV có được nâng lên, cao hơn một số ngành... đã thu hút được nhiều sinh viên vào sư phạm và cũng đã thúc đẩy việc học của sinh viên ngày một tốt hơn

- Tiếp tục có những chính sách ưu tiên sư phạm, ưu đãi cho giáo dục tốt hơn, hấp dẫn hơn đặc biệt là chính sách trong khâu sử dụng sinh

viên sau khi tốt nghiệp sư phạm sẽ có nhiều thu hút người giỏi vào các trường sư phạm và công tác trong ngành sư phạm.

- Phát triển hệ thống trường chuyên, năng khiếu cũng là biện pháp thu hút và nâng cao hiệu quả sử dụng nhân tài.

2.5. Tăng cường vai trò lãnh đạo, quản lý của cấp ủy, chính quyền, ngành GD-ĐT địa phương trong việc hoạch định và triển khai các chủ trương, nghị quyết của trung ương và địa phương về phát triển giáo dục của vùng ĐBSCL và của từng địa phương.

- Các cấp ủy, chính quyền, ngành GD-ĐT địa phương cần thường xuyên quán triệt nhận thức: phát triển GD-ĐT chính là góp phần tích cực vào việc phát triển toàn diện đời sống vật chất và tinh thần của vùng, địa phương; tạo nguồn nhân lực lâu dài cho sự phát triển bền vững của xã hội.

- Cần thể hiện sự quyết tâm, triệt để, hiệu quả hơn trong việc hiện thực hóa các chủ trương, nghị quyết của trung ương và địa phương về phát triển giáo dục.

- Tích cực chủ động phối hợp giữa các địa phương trong việc phát triển giáo dục - đào tạo của vùng ĐBSCL.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Ngành Giáo dục - Đào tạo thực hiện Nghị quyết Trung ương 2 (khóa VIII) và Nghị quyết Đại hội Đảng lần thứ IX, Bộ GD & ĐT, NXBGD, 2002.
2. Hội thảo Công đoàn giáo dục triển khai thực hiện Chỉ thị 40-CT/TW ngày 15-6-2004 của Ban Bí thư về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục, tháng 10-2004.
3. Nghị quyết số 41/2000/QH 10 của Quốc hội về thực hiện phổ cập giáo dục trung học cơ sở.
4. Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 (Ban hành kèm theo Quyết định số 201/2001/QĐ-TTg ngày 28-12-2001 của Thủ tướng Chính phủ).
5. Phát triển giáo dục và đào tạo vùng sông bằng sông Cửu Long đến năm 2010 và định hướng đến năm 2020.
6. Một số giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng giáo viên (GS.TS. Đinh Quang Báo, Trường ĐHSP Hà Nội, Tạp chí Giáo dục 121/ 9-2005).
7. Đề án của Chính phủ "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005-2010".
8. Hội thảo khoa học "Vi sự phát triển vùng Đồng bằng sông Cửu Long", tháng 8- 2005 tại Cần Thơ.

SUMMARY

The author analyses secondary school teacher force of Cuu Long River Delta provinces and sets solutions for developing this force.

GIÁO DỤC KĨ NĂNG...

(Tiếp theo trang 27)

phần chính của phương pháp này mà hơn thế điều quan trọng nhất là sự thảo luận sau phần diễn ấy.

Trong các bước trên, tư duy phê phán và tư duy sáng tạo luôn luôn được sử dụng. Từng cá nhân thường thích chấp nhận những hành vi mới nếu họ được lựa chọn nó trong số những phương án có thể trên cơ sở tự phân tích, phê phán và tìm ra phương án phù hợp với mình khi giải quyết những tình huống khó khăn. Cho nên phương pháp giáo dục KNS thúc đẩy phát triển kĩ năng tư duy phê phán, tư duy sáng tạo. Chúng vừa là nội dung của KNS (nó là 2 KNS thuộc về nhóm kĩ năng nhận thức), vừa là phương tiện để hình thành các KNS khác.

2.5. Bước rèn luyện, củng cố KNS

Nếu chỉ dừng lại ở học và thực hành KNS trong các tình huống giả định trong khi học thì chưa thể đảm bảo người học sẽ có hành vi tích cực bền vững vì thay đổi hành vi luôn là việc khó. Do đó, quá trình học KNS còn tiếp nối trong quá trình vận dụng các KNS, duy trì những hành vi lành mạnh, tránh tái phạm những thói quen cũ. Học KNS đòi hỏi người học luôn vận dụng, củng cố những hành vi tích cực, đồng thời tránh lặp lại những thói quen, hành vi tiêu cực.

Thực tế đã cho thấy, cách tiếp cận và sử dụng các phương pháp nêu trên đã đem lại kết quả thay đổi hành vi, nó khác xa với phương thức truyền thông thay đổi nhận thức mà lâu nay chúng ta vẫn thường làm đối với các vấn đề giáo dục.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Khung chương trình hành động GD cho mọi người. Diễn đàn GD thế giới, Senegan 2000
2. Kết quả điều tra của đề tài cấp Bộ B 2005-75-126.
3. Life skills The bridge to human capabilities. UNESCO education sector position paper. Draft 13 UNESCO. Tháng 6/2003
4. Nguyễn Thanh Bình. Giáo dục KNS ở Việt Nam. Tài liệu viết cho UNESCO. 2005
5. Chu Shiu-Kee. Understanding Life skills. Báo cáo tại hội thảo " Chất lượng GD và kĩ năng sống" Hà Nội 23-25/ 10/2003

SUMMARY

Life skills is a scientific concept, an education content that need to be studied in the current period. The article introduces a set of life skills needed to provide the secondary students and methods of education in an effective way.

CƠ SỞ LÝ LUẬN CỦA DẠY HỌC THỰC HÀNH THEO TIẾP CẬN NĂNG LỰC THỰC HIỆN CHO SINH VIÊN SƯ PHẠM KỸ THUẬT

• PGS.TS. NGUYỄN ĐỨC TRÍ

Viện Chiến lược và Chương trình giáo dục

• ThS. NGUYỄN NGỌC HÙNG

Trường Cao đẳng Sư phạm Kỹ thuật Nam Định

Chiến lược phát triển giáo dục 2001-2010 và Quy hoạch mạng lưới trường Đại học giai đoạn 2002-2010 đã đề ra việc hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành. Kết luận của Hội nghị TW Đảng lần thứ VI khoá IX cũng nêu rõ: "...Hình thành hệ thống đào tạo kỹ thuật thực hành với nhiều cấp trình độ, ..." Đó cũng là xu thế chung của giáo dục kỹ thuật và dạy nghề (GDKT& DN) trong khu vực và trên thế giới "cải cách" theo hướng thực hành trên cơ sở vận dụng phương thức đào tạo theo năng lực thực hiện (Competency Based Training) đã và đang diễn ra từ một vài thập kỷ qua.

Do đó, cần nhanh chóng nghiên cứu vận dụng phương thức đào tạo theo năng lực thực hiện (NLTH) ở nước ta, trước hết là vào các trường sư phạm kỹ thuật (SPKT), đặc biệt ở khâu dạy học thực hành nghề để đào tạo giáo viên cho hệ thống GDNN. Bài viết này trình bày một số cơ sở khoa học của dạy học thực hành nghề theo phương thức trên cho sinh viên SPKT.

1. Đặc điểm của đào tạo theo năng lực thực hiện

Từ khoảng nửa thế kỷ trước đây ở Bắc Mỹ, cụm từ *đào tạo theo NLTH* đã được sử dụng để mô tả một phương thức đào tạo rất khác với phương thức đào tạo truyền thống. NLTH là khái niệm trung tâm trong phương thức đào tạo "mới" này. NLTH là khả năng thực hiện được các hoạt động (nhiệm vụ, công việc) trong nghề theo tiêu chuẩn đặt ra đối với từng nhiệm vụ, công việc đó; NLTH bao gồm các kỹ năng, kiến thức và thái độ đòi hỏi đối với một người để thực hiện công việc của nghề có kết quả.

Đặc điểm cơ bản nhất của đào tạo theo NLTH là nó có định hướng đầu ra, hướng vào các công việc, vào các NLTH cần phải hình thành ở người tốt nghiệp để họ thực hiện được các công việc của nghề. Sự thực hiện các công việc đó phải đáp ứng tiêu chuẩn mong đợi, và được đánh

giá như là kết quả học tập của người học. Mỗi người sẽ nắm vững và làm được gì sau một thời gian học tập dài hay ngắn là tùy thuộc vào khả năng và nhịp độ học tập của người đó. Người học thật sự được coi là trung tâm, do vậy họ có cơ hội để phát huy tính tích cực, chủ động của mình.

Phương thức "mới" này đào tạo các NLTH theo những tiêu chuẩn quy định cho một nghề cụ thể chứ không dựa vào thời gian. Kết quả hay đầu ra của đào tạo - đó chính là các NLTH theo các tiêu chuẩn nghề luôn luôn được sử dụng làm cơ sở để lập kế hoạch, tổ chức thực hiện và đánh giá quá trình cũng như kết quả học tập. Điều đó chứa đựng những yếu tố "cải cách", thể hiện ở chỗ thông qua các NLTH, đào tạo gắn rất chặt chẽ với yêu cầu của công việc, với nhu cầu của thị trường lao động, của người sử dụng lao động. Điểm khác biệt rất quan trọng so với quan niệm truyền thống là trong đào tạo theo NLTH, người học được phép tích lũy tín chỉ về những nội dung họ đã học trước đó mà không phải học lại, một khi họ được công nhận là thông thạo, đáp ứng tiêu chuẩn quy định... Đây là điều kiện thuận lợi để thực hiện sự liên thông trong đào tạo.

Đào tạo theo NLTH gồm có hai thành phần chủ yếu, đó là (1) dạy và học các NLTH, (2) đánh giá, xác nhận các NLTH:

Thành phần (1) đòi hỏi các NLTH phải được xác định từ việc phân tích nghề do các chuyên gia thực tế trong nghề thực hiện. Nội dung học tập là các NLTH hoặc công việc được xác định trên cơ sở phân tích nghề và chúng được công bố trước để người học biết chính xác họ sẽ học cái gì trong mỗi phần của chương trình.

Chương trình đào tạo thường được xây dựng theo các mô đun thực hành tích hợp kết hợp với một số môn học. Kiến thức lý thuyết phải được học ở mức độ cần thiết đủ để hỗ trợ cho việc hình thành và phát triển kỹ năng thực hiện công việc. Trong quá trình dạy và học các NLTH, mỗi người